

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE  
CARRERA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN  
EDUCATIVA CON ORIENTACIÓN EN MEDIO AMBIENTE**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN**



**INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
REALIZADO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN  
DIVERSIFICADA -INED-, SAN JERONIMO, BAJA VERAPAZ**

**CINDY YESENIA MOLINA ALVAREZ**

**COBÁN, ALTA VERAPAZ, OCTUBRE 2 015**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE  
CARRERA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN  
EDUCATIVA CON ORIENTACIÓN EN MEDIO AMBIENTE**

**INFORME FINAL**

**EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO REALIZADO, EN EL  
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN DIVERSIFICADA -INED-,  
SAN JERONIMO, BAJA VERAPAZ**

**PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL  
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE**

**CINDY YESENIA MOLINA ALVAREZ**

**CARNÉ: 201043879**

**COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR AL TITULO DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA  
CON ORIENTACIÓN EN MEDIO AMBIENTE**

**COBÁN, ALTA VERAPAZ, OCTUBRE 2 015**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

### **RECTOR MAGNÍFICO**

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

### **CONSEJO DIRECTIVO**

PRESIDENTE:	Lic. Zoot. M. A. Fredy Giovani Macz Choc
SECRETARIA:	Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj
REPRESENTANTE DOCENTES:	Ing. Geol. César Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTE EGRESADOS:	Ing. Agr. Julio Oswaldo Méndez Morales
REPRESENTANTE ESTUDIANTILES:	Br. Fredy Enrique Gereda Milián PEM. César Oswaldo Bol Cú

### **COORDINADOR ACADÉMICO**

Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales

### **COORDINADOR DE LA CARRERA**

Lic. en Admón. de Emp. Hayron Benjamín Vásquez Torres

### **COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN**

COORDINADOR:	Lic. En Ped. y C. de la Educ. Marvin Reinaldo Samayoa Moya
SECRETARIA:	Lcda. En Admón. de Emp. Marlen Aida Milián Vielman
VOCAL:	Lic. Abogado y Notario Selvin Gonzalo Molineros Ardón

### **REVISOR DE REDACCIÓN Y ESTILO**

Lic. En Admon. de Emp. Hayron Benjamín Vásquez Torres

### **REVISOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

Lic. En Pedagogía José Pedro Pérez Fernández

### **ASESOR**

Licda. En Admón. de Emp. Ennin Sucely Flores Castro

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO  
DEL NORTE -CUNOR-

Salamá, Baja Verapaz, 03 de octubre de 2015.  
DICT.lic-asesor 057-2015

Señores  
**Comisión de Trabajos de Graduación**  
Carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración  
Educativa con Orientación en Medio Ambiente  
Salamá, Baja Verapaz.

Respetables Señores:

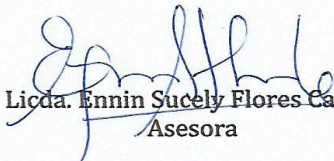
Atentamente hago de su conocimiento que he finalizado la revisión del trabajo de graduación denominado o titulado: Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en el Instituto Nacional de Educación Diversificada -INED-, San Jerónimo, Baja Verapaz.

Se procedió a asesorar y supervisar a la estudiante: **Cindy Yesenia Molina Alvarez**, con carné **201043879**, en el desarrollo de su trabajo de graduación.

Tomando en cuenta que se ha finalizado la etapa de asesoría respetuosamente informo a ustedes, que otorgo mí visto bueno al trabajo en mención.

Por lo anterior, solicito se envíe a donde corresponda para continuar el trámite respectivo.

Deferentemente,

  
Licda. Ennin Sucely Flores Castro  
Asesora

“Id y Enseñad a Todos”

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO  
DEL NORTE -CUNOR-

Salamá, Baja Verapaz, 03 de octubre de 2015.  
DICT.lic-revisor 057-2015

Señores  
**Comisión de Trabajos de Graduación**  
Carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración  
Educativa con Orientación en Medio Ambiente  
Salamá, Baja Verapaz.

Respetables Señores:

Atentamente hago de su conocimiento que he finalizado la revisión del trabajo de graduación titulado: Informe final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado, en el Instituto Nacional de Educación Diversificada -INED-, San Jerónimo, Baja Verapaz.

Se procedió a asesorar y supervisar a la estudiante: **Cindy Yesenia Molina Alvarez**, con carné **201043879** en el desarrollo de su trabajo de graduación.

Tomando en cuenta que se ha finalizado la etapa de revisión respetuosamente informo a ustedes, que otorgo mí visto bueno al trabajo en mención.

Por lo anterior, solicito se envíe a donde concierne, para continuar el trámite correspondiente.

Deferentemente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'José Pedro Pérez Fernández', written over a circular stamp or seal.

Lic. José Pedro Pérez Fernández  
Revisor

“Id y Enseñad a Todos”

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO  
DEL NORTE -CUNOR-

Salamá, Baja Verapaz, 10 de Octubre de 2015.  
DICT.lic-redac&estilo 057-2015

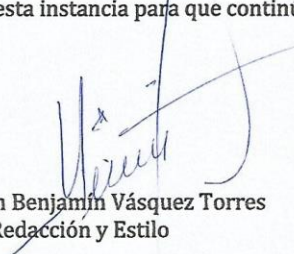
Señores  
**Comisión de Trabajos de Graduación**  
Carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración  
Educativa con Orientación en Medio Ambiente  
Salamá, Baja Verapaz.

Respetables Señores:

Atentamente hago de su conocimiento que he finalizado la revisión del trabajo de graduación denominado o titulado: Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado, en el Instituto Nacional de Educación Diversificada -INED-, San Jerónimo, Baja Verapaz.

Elaborado por la estudiante: **Cindy Yesenia Molina Alvarez**, con carné **201043879**, por lo tanto se remite a esta instancia para que continúe el trámite.

Deferentemente,



Lic. Hayron Benjamín Vásquez Torres  
Redacción y Estilo

“Id y Enseñad a Todos”

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO  
DEL NORTE -CUNOR-

Salamá, Baja Verapaz, 17 de octubre de 2015.  
DICT.lic-comisión 057-2015

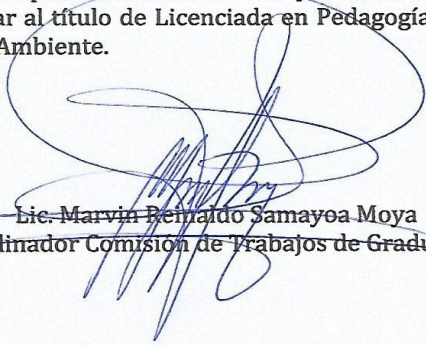
Licenciado  
**Fredy Giovani Macz Choc**  
Director CUNOR  
Cobán, Alta Verapaz

Licenciado Macz:

Habiendo conocido los dictámenes favorables del asesor - revisor de trabajos de graduación y del revisor de redacción y estilo; esta Comisión da el visto bueno al trabajo de graduación titulado: Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado, en el Instituto Nacional de Educación Diversificada -INED-, San Jerónimo, Baja Verapaz.

Documento realizado por la estudiante: **Cindy Yesenia Molina Alvarez**, carné No. **201043879**, previo a optar al título de Licenciada en Pedagogía Administración Educativa con Orientación en Medio Ambiente.

Atentamente,



Lic. Marvin Benigno Samayoa Moya  
Coordinador Comisión de Trabajos de Graduación

c.c. archivo

“Id y Enseñad a Todos”

## HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes el informe Final del Ejercicio Profesional supervisado, realizado en instituto nacional de educación diversificada -ined-, san jeronimo, Baja Verapaz como requisito previo a optar al título profesional de Licenciada en Pedagogía y administración educativa con orientación en medio ambiente.



Cindy Yesenia Molina Alvarez  
201043879



## **RESPONSABILIDAD**

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es del estudiante que opta al título, del asesor y del revisor; la Comisión de Redacción y Estilo de cada carrera, es responsable de la estructura y la forma.”

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2.4, subinciso 2.4.1 del Acta No. 17-2012 de Sesión extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 julio del año 2012.

## **AGRADECIMIENTO A:**

### **Dios**

Que es la fuente de toda sabiduría y me ha permitido llevar a cabo los estudios de preparación profesional

### **Maestros**

Por el esfuerzo que realizaron durante estos años capacitándonos y animándonos a seguir adelante, logrando así convertirnos en jóvenes capaces de realizar lo que nos proponemos.

### **Universidad de San Carlos**

Por brindarnos maestros profesionales y contribuir en nuestra formación profesional.

### **Pueblo de Guatemala**

Porque con sus impuestos mantienen esta casa de estudios

### **Usted**

Por tomarse el tiempo de leerlo y auto educarse.

## ÍNDICE

	Páginas
<b>RESUMEN</b>	vi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>OBJETIVOS</b>	3

### CAPÍTULO 1

#### DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

1.1 Localización geografía	5
1.2 Recursos	5
1.2.1 Recursos humanos	5
1.2.2 Recursos económicos y financiero	5
1.2.3 Recursos materiales y tecnológicos	6
1.3 Situación socioeconómica	6
1.4 Organización social	6
1.5 Información general	7
1.5.1 Reseña histórica	7
1.5.2 Información técnica administrativa	7
1.5.3 Filosofía de la institución	7
1.5.4 Servicios que presta	8
1.6 Problemas y fortalezas encontradas	8
1.6.1 Problemas	9

1.6.2 Fortalezas	9
------------------	---

## **CAPÍTULO 2**

### **DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS**

2.1 Servicio	11
2.1.1 Justificación	11
2.1.2 Objetivos	12
2.1.3 Actividades realizadas	12
2.1.4 Metodología	13
2.1.5 Recursos	13
2.1.6 Control	13
2.2 Docencia	14
2.2.1 Justificación	14
2.2.2 Objetivos	15
2.2.3 Actividades realizadas	15
2.2.4 Metodología	16
2.2.5 Recursos	16
2.2.6 Control	17

## **CAPÍTULO 3**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

3.1 Servicio	18
3.1.2 Análisis	18

3.1.3 Resultados	18
3.2 Docencia	19
3.2.1 Análisis	19
3.2.2 Resultados	19

## **CAPÍTULO 4**

### **DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **BAJO RENDIMIENTO EN LAS ÁREAS DE COMPUTACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE BACHILLERATO EN CIENCIAS Y LETRAS CON ORIENTACIÓN EN COMPUTACIÓN.**

4.1 Introducción	20
4.2 Planteamiento del problema	21
4.3 Justificación	21
4.4 Marco conceptual	21
4.4.1 Antecedentes	21
4.4.2 Alcances y límites	22
4.5 Marco teórico	23
4.5.1 Fundamentación legal	23
a. Constitución Política de la República de Guatemala	23
b. Ley de educación nacional, decreto 12-91	24
4.5.2 Fundamentación Teórica	24
a. Definición de reclutamiento de personal	25
b. ¿Cuál es la importancia del reclutamiento de personal?	26

c. Proceso de reclutamiento	27
d. Entorno de reclutamiento	27
e. Selección de Personal	28
f. Objetivos y desafíos de la selección de personal	29
g. Resultados y Retroalimentación	29
h. Orientación y Ubicación	30
4.6 Marco metodológico	30
4.6.1 Método	31
4.6.2 Objetivo	31
4.6.3 Hipótesis	31
4.6.4 Categorías	32
4.6.5 Diseño de la investigación	32
4.6.6 Sujetos de la investigación	32
4.6.7 Instrumentos	32
4.7 Resultados	32
4.7.1 Análisis de resultados	42
4.8 Conclusiones del proceso de investigación	43
4.9 Recomendaciones del proceso	43
<b>CONCLUSIONES</b>	44
<b>RECOMENDACIONES</b>	46
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	48

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1	¿Resuelve las dudas relacionadas con los contenidos de computación?	33
GRÁFICA 2	Explica de manera clara los contenidos de computación usando términos adecuados.	34
GRÁFICA 3	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace	35
GRÁFICA 4	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes	36
GRÁFICA 5	Promueve el uso de diversas herramientas digitales	37
GRÁFICA 6	Emplea las tecnologías como un medio para facilitar el aprendizaje	38
GRÁFICA 7	¿Relaciona los contenidos de la asignatura con los contenidos de otras?	39

## RESUMEN

En el trabajo de graduación se describe el proceso de Ejercicio Profesional Supervisado realizado en el Instituto Nacional de Educación Diversificada INED, en San Jerónimo Baja Verapaz en la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Computación, se obtuvo oportunidad de hacer quinientas cuatro horas de práctica para llevar el proceso de ejecución de tres programas: docencia, servicio e investigación según el normativa de EPS.

El trabajo de graduación consta de cuatro capítulos desarrollados durante el Ejercicio Profesional Supervisado.

Los proyectos ejecutados contemplan los planes, docencia, servicio y de investigación, encontrando para ellos una solución adecuada para aquellos problemas que afectan las distintas áreas que abarca el Proceso de Ejercicio Profesional Supervisado.

En el plan programa de docencia se realizó una guía de herramientas de evaluación en el aula, el docente podrá apoyarse en cada una de ellas. En el programa de servicio se llevó a cabo la actualización del Proyecto Educativo Institucional, en el desarrollo del proyecto de investigación se implementó un manual de contratación y selección de personal para el área de computación.





## INTRODUCCIÓN

El presente informe de graduación, comprende los procesos y resultados que se obtuvieron en las diferentes etapas del Ejercicio Profesional Supervisado EPS, análisis y reflexión de la aplicación de los diferentes planes de programas establecidos según normativo del EPS, incluyendo instrumentos y estrategias de recolección de datos; todo con el fin de reconocer logros y dificultades a mejorar en la institución.

El primer capítulo, se refiere a la descripción general de la unidad de práctica, su ubicación geográfica, las vías de acceso, área, distrito, épocas especiales, estado físico de la institución, condiciones de uso, equipamientos, la priorización de los distintos problemas encontrados, como lo es la justificación, solución al problema detectado y un resumen detallado del proyecto ejecutado.

En el tercer capítulo se encuentra el análisis y resultados de los programas de servicio y docencia, realizadas durante el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado.

El segundo capítulo, trata la descripción de actividades del programa de docencia, se describe la justificación, problema y solución. La metodología, recursos y resultados obtenidos del proyecto.

En el cuarto capítulo se encuentra la descripción de actividades del programa de investigación una breve descripción del proceso realizado, se mencionan los distintos métodos y técnicas implementados.

En congruencia con los objetivos del trabajo, se presentan conclusiones y recomendaciones que contribuyen en el mejoramiento del trabajo realizado durante el Ejercicio Profesional Supervisado.

## **OBJETIVOS**

### **General**

Organizar el trabajo de informe de práctica basado en el producto del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado Instituto Nacional de Educación Diversificada INED de San Jerónimo, Baja Verapaz, para concretar ideas y obtener criterios pedagógicos en busca del mejoramiento de la enseñanza.

### **Específicos**

Contribuir con la actualización del Proyecto Educativo Institucional PEI, mediante la participación y compromiso de la comunidad educativa para cambiar la realidad con proyección de futuro, del Instituto Nacional de Educación Diversificada INED, de San Jerónimo, B. V.

Crear nuevas alternativas de procedimientos y técnicas a través de una guía de herramientas de evaluación en el aula para los docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada -INED- de San Jerónimo B.V.

Investigar el proceso de enseñanza de las áreas de computación con los alumnos y alumnas de quinto bachillerato, sobre el conocimiento de los catedráticos que imparten los cursos, mediante cuestionarios elaborados.

## **CAPÍTULO 1**

### **DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA**

#### **1.1. Localización geografía**

El Instituto Nacional de Educación Diversificada, se ubica en la calle principal del barrio debajo de San Jerónimo Baja Verapaz. La vía principal de acceso es por medio de la carretera que viene desde la ciudad capital por la ruta CA-9 norte y CA-14 a las Verapaces.<sup>1</sup>

#### **1.2. Recursos**

##### **1.2.1. Recurso humano**

El Instituto Nacional de Educación Diversificada, posee personal calificado para desarrollar las actividades pedagógicas para desempeñar las actividades curriculares se pueden mencionar los siguientes: Director, secretaria, docentes.

##### **1.2.2. Recursos económicos y financiero**

Para el desarrollo de las actividades de formación posee el apoyo económico de padres de familia y del fondo de gratuidad, brindado por el Ministerio de Educación de Guatemala.

---

<sup>1</sup> Investigación de campo Ejercicio Profesional Supervisado. 2 014

### **1.2.3. Recurso físico**

El edificio tiene instalaciones adecuadas para brindar un proceso de formación eficiente, entre las áreas que la institución tiene prestadas son las siguientes: aulas, canchas deportivas, salón de usos múltiples, centro de cómputo y cafetería.

### **1.2.4. Recursos materiales y tecnológicos**

Los recursos materiales que posee la institución son: escritorios, mesas y pizarras en buen estado.

El recurso tecnológico del instituto tiene un laboratorio de computación, con computadoras en buen estado para uso personal de los alumnos y un proyector gráfico.

## **1.3. Situación socioeconómica**

El instituto Nacional de Educación Diversificada, es una institución estatal, por lo tanto sus servicios son gratuitos y el gobierno es el encargado del estatus socioeconómico.

## **1.4. Organización social**

La institución educativa se estructura de la siguiente manera: director del establecimiento, secretaria, contador, docentes y personal operativo.

## **1.5. Información general**

### **1.5.1. Reseña histórica**

El funcionamiento del establecimiento dio inicio el dos de enero del año del 2 012 con un total de veintidós estudiantes, gracias a las gestiones de Profesores de reconocida honorabilidad y el señor Alcalde Municipal Agustín Cuellar Marroquín quienes realizaron las gestiones pertinentes para que en nuestro municipio hubiese un centro educativo que brindara educación diversificada a los jóvenes del municipio como de municipios circunvecinos.

En la actualidad cuenta con un total de cuarenta estudiantes que están cursando las Carreras de Bachiller en Ciencias y Letras con Orientación en Computación, que es la nueva carrera que está brindando el establecimiento educativo.<sup>2</sup>

### **1.5.2. Información técnica administrativa**

El director del establecimiento es el encargado y responsable de velar por el cumplimiento de las actividades de carácter administrativo con el apoyo directo de la secretaria y contador.

### **1.5.3. Filosofía de la institución**

#### **a. Visión**

Nuestra visión es que el Instituto de Educación Diversificada sea un ente de desarrollo para la superación de cada estudiante que pase por nuestras aulas y que al salir de este lugar puedan ser de mucha ayuda para la superación de nuestro país y sobre todo para el desarrollo de cada una de sus familias.

Un establecimiento con mucho prestigio, sobre todo con estudiantes responsables para con sus deberes y que los estudiantes la vean como su segunda casa.

---

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Educación Diversificada INED, *Proyecto educativo institucional, PEI*, (San Jerónimo, Baja Verapaz, 2 014), 10

## **b. Misión**

Formar profesionales con carácter, con buenos principios éticos y morales, inculcándoles valores para ayudar a que Guatemala crezca como nación tanto en educación como en competitividad, ya que es una de las principales fuentes para el desarrollo de cualquier nación y producir profesionales con preparación técnica y científica para el desarrollo y competencia de cada persona que estudia en este establecimiento.<sup>3</sup>

### **1.5.4. Servicios que presta**

El centro educativo de formación, brinda educación integral en el ciclo diversificado en la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Computación.

## **1.6. Problemas y fortalezas que presta**

Para identificar los problemas y fortalezas de la institución educativa se implementó un diagnóstico institucional.

### **1.6.1. Problema**

La institución no posee edificio propio, por lo que se limita a realizar proyectos educativos de infraestructura

La institución educativa no posee material didáctico para los docentes para promover un aprendizaje.

Desactualización del Proyecto Institucional PEI del instituto de Educación Diversificada de San Jerónimo B.V.

---

<sup>3</sup> Ibid., 40.



Inexistencia de una guía de herramientas de evaluación para docentes.

Bajo rendimiento en las áreas de computación por parte de los estudiantes de la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras del Instituto Nacional de Educación Diversificada, de San Jerónimo, B. V.

### **1.6.2. Fortalezas**

La institución se preocupa por mejorar sus niveles académicos, colaboran con la recopilación de información para distintos proyectos con enfoques educativos.

El personal docente se involucra directamente con el desarrollo y mejoramiento de las actividades pedagógicas y administrativas.

El instituto brinda servicios educativos para jóvenes de la comunidad, con el uso del CNB con el paradigma educativo.

## **CAPÍTULO 2**

### **DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS**

#### **2.1. Servicio**

En el desarrollo del programa de servicio en la unidad de práctica, de conformidad al normativo del Ejercicio Profesional Supervisado del Centro Universitario del Norte, CUNOR, se realizó la Actualización del Proyecto Institucional.

##### **2.1.1 Justificación**

Con referencia al informe del diagnóstico institucional realizado en el Instituto Nacional de Educación Diversificada se identificaron las variables factibles a realizar como proyecto de servicio, cumpliendo con los requisitos del proceso de Ejercicio Profesional Supervisado.

Se contempló la realización del programa de servicio, con la actualización del Proyecto Educativo Institucional. El proyecto surgió con la necesidad de mejorar la calidad educativa del establecimiento, el PEI es un instrumento técnico pedagógico de planificación y gestión que orienta las acciones necesarias sobre educación, para el crecimiento y fortalecimiento de desarrollo de la institución educativa.

## **2.1.2 Objetivos**

### **a. Generales**

Contribuir con la actualización del Proyecto Educativo Institucional PEI, mediante la participación y compromiso de la comunidad educativa para cambiar la realidad con proyección de futuro, del Instituto Nacional de Educación Diversificada, de San Jerónimo, B. V.

### **b. Específicos**

Apoyar al director para mejorar la estructuración del proyecto educativo Institucional PEI.

Organizar a la comunidad educativa para trabajar en equipo y lograr las metas establecidas.

Cumplir con las expectativas necesarias del Proyecto educativo Institucional según el Ministerio de Educación de Guatemala.

## **2.1.3 Actividades realizadas**

Se realizó un diagnóstico institucional con el apoyo del jefe inmediato de la unidad de práctica.

Se presentó el diagnóstico finalizado al jefe inmediato y asesora de EPS, para su aprobación.

Se establecieron grupos con la comunidad educativa para apoyar a los docentes en la recopilación de datos, para la estructuración del Proyecto Educativo Institucional.

Se finalizó y se imprimieron los ejemplares del proyecto Educativo Institucional, haciendo entrega al director del establecimiento.

### **2.1.2 Metodología**

Para llevar a cabo el proyecto de servicio se propuso utilizar una metodología activa participativa para recopilar información, con el objetivo de adherir y actualizar el PEI, con la colaboración y apoyo de la comunidad educativa del establecimiento.

### **2.1.3 Recursos**

#### **a. Humanos**

Responsable epesista practicante de la Universidad de San Carlos de Guatemala -CUNOR-, con el apoyo y colaboración de la comunidad educativa.

#### **b. Materiales**

Los materiales a utilizar fueron, una computadora portátil, una impresora y una resma de hojas de papel bond.

#### **c. Financieros**

El costo del proyecto ascendió a la cantidad de Q. 250.00 que respalda la impresión del Proyecto Educativo Institucional.

### **2.1.4 Control**

A través del cronograma se verificó el tiempo y el desarrollo de las actividades y se obtuvo una evaluación a través del diagrama de Gantt que contempló la temporalidad de tres meses, iniciando en el mes de octubre con la recopilación de datos de la comunidad educativa, y realizando las actualizaciones necesarias.

## **2.2. Docencia**

En el programa de docencia se realizó una guía de herramientas de evaluación para brindar apoyo pedagógico a los docentes y mejorar el control de aprendizaje en los jóvenes estudiantes.

### **2.2.1 Justificación**

El proyecto de docencia es uno de los requisitos para el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de licenciatura en pedagogía y administración educativa con orientación en medio ambiente.

Se consideró necesario crear una guía de herramientas de evaluación para los docentes del establecimiento, que les permitiera mejorar el proceso evaluativo.

La educación necesita herramientas de evaluación que posibiliten la observación del avance de los educandos y los estándares de calidad propuestos a través de la política educativa.

En la actualidad las herramientas de evaluación son dinámica y participativa, la aplicación de herramientas de evaluación en el aula han permitido mejorar los niveles de aprendizaje.

## 2.2.2 Objetivos

### a. Generales

Crear nuevas alternativas de procedimientos y técnicas a través de una guía de herramientas de evaluación en el aula para los docentes del Instituto Nacional de Educación Diversificada -INED- de San Jerónimo B.V.

### b. Específicos

Determinar estrategias de evaluación que le permitan al docente llevar a cabo la evaluación antes, durante y después de un proceso educativo.

Preparar a los docentes para mejorar la aplicación de las herramientas de evaluación con el fin de favorecer la calidad de la educación en las aulas.

Promover el cambio del uso adecuado y eficaz de procedimientos de evaluación a través de los nuevos conocimientos que ayudaran a mejorar la aplicación del proceso evaluativo.

## 2.2.3 Actividades realizadas

Se realizó un diagnóstico institucional con el apoyo del jefe inmediato de la unidad de práctica.

Se presentó la propuesta por medio de un plan de acción al jefe inmediato como también a la asesora de EPS.

Se investigaron temas para la estructuración de la guía de herramientas de evaluación.

Se hizo entrega de una guía impresa con un CD a cada docente que labora en el Instituto Nacional de Educación Diversificada.

#### **2.2.4 Metodología**

Para desarrollar del proyecto se utilizó metodología interactiva para recopilar técnicas y procedimientos estipulados en el curriculum nacional base, con el propósito de orientar a los docentes hacia una comprensión clara y precisa de las herramientas de evaluación.

#### **2.2.5 Recursos**

##### **a. Humanos**

La responsable fue la epesista practicante de la Universidad de San Carlos de Guatemala -CUNOR-, con el apoyo de: Director del establecimiento, docentes y alumnos estudiantes del nivel diversificado.

##### **b. Materiales**

Los materiales utilizados fueron los siguientes: una computadora, impresora y cuatro resmas de papel bond tamaño carta, seis hojas papel lino y tres CD en blanco.

##### **c. Financieros**

El costo del proyecto asciende a la cantidad de Q. 575.00 consistiendo en la compra de los siguientes materiales:

revisión, corrección, impresión y empastado de cada una de la guías.

### **2.2.6 Control**

Para el desarrollo del proyecto de docencia se utilizó un cronograma de actividades, se planifico y se evaluó por medio de la gráfica de Gantt, obteniendo un proceso factible y eficaz con la comunidad educativa.



## **CAPÍTULO 3**

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **3.1 Servicio**

##### **3.1.2 Análisis**

El proyecto fue interesante para la comunidad educativa porque se adjuntaron los datos actualizados y se fortaleció el desarrollo de la institución.

Se obtuvo la participación directa de la comunidad educativa, se planificaron actividades para el mejoramiento de la institución. Los docentes se mostraron satisfechos porque el PEI del establecimiento se finalizó según lo establecido en el reglamento

##### **3.1.3 Resultados**

Mediante la participación y compromiso de la comunidad educativa, se organizó y se trabajó en equipo para lograr y cumplir con las expectativas establecidas por el director, para cambiar la realidad con proyección de futuro del Instituto Nacional de Educación Diversificada, de San Jerónimo, B. V.

## **3.2 Docencia**

### **3.2.1 Análisis**

Los profesores desconocían las herramientas de evaluación y el procedimiento adecuado al momento de implementar y evaluar las actividades pedagógicas.

Se brindó apoyo pedagógico a los docentes que al tener el material impreso y en digital se sintieron agradecidos, se facilitó la aplicación de las herramientas de evaluación.

### **3.2.2 Resultados**

Se creó una guía de herramientas de evaluación para los docentes del establecimiento para que implementen herramientas de evaluación distintas, la educación en la actualidad es dinámica y participativa, es necesario el conocimiento y la aplicación de herramientas de evaluación en el aula.

Con la aplicación de la guía se logró establecer una alternativa de procedimientos y técnicas que permite a los docentes tener el conocimiento y el uso correcto de las herramientas antes, durante y después del proceso evaluativo.

## **CAPÍTULO 4**

### **BAJO RENDIMIENTO EN LAS ÁREAS DE COMPUTACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE BACHILLERATO EN CIENCIAS Y LETRAS CON ORIENTACIÓN EN COMPUTACIÓN**

#### **4.1 Introducción**

El plan de trabajo, que contemplo el programa de investigación de conformidad al normativo del Ejercicio Profesional Supervisado del Centro Universitario del Norte, a desarrollarse en el Instituto Nacional de Educación Diversificada.

El proyecto a realizarse en el programa de investigación, consistió en la elaboración de un estudio para conocer la realidad del bajo rendimiento en las áreas de computación que se imparten en el grado de quinto de la carrera de bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en Computación, del Instituto Nacional de Educación Diversificada.

Se presentan los objetivos, la metodología, los recursos, programación, evaluación y actividades a realizarse en para recopilar datos que servirán para organizar la investigación.

## **4.2 Planteamiento del problema**

Bajo rendimiento en las áreas de computación por parte de los estudiantes de la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras del Instituto Nacional de Educación Diversificada, de San Jerónimo, B. V.

## **4.3 Justificación**

La necesidad de mejorar la calidad educativa con respecto al curso de computación se consideró importante debido a la deficiencia en esa materia.

Es de importancia que a los alumnos del establecimiento se les brinde educación de calidad, que cumpla con los requisitos según el Ministerio de Educación de Guatemala.

El manual de contratación de personal es una propuesta para contratar personal profesional y capacitado para el área de computación, surgió con la necesidad de mejorar la enseñanza y el traslado del conocimiento en esa área, con el único propósito de tener egresados con excelente preparación académica.

## **4.4 Marco conceptual**

### **4.4.1 Antecedentes**

El uso de la informática en la vida cotidiana del ser humano, ha sido indispensable para lograr el desarrollo, le ha permitido acceder a una mejor calidad de vida a través de la educación, haciendo que la persona posea más conocimiento e interacción con el medio social alrededor del mundo

La educación de la informática ha ido evolucionando a través del tiempo, aun así debido al poco acceso el conocimiento es escaso. En el sistema educativo del país la informática se encuentra implícita en la mayoría de las áreas, pero los recursos para impartir estas cátedras son deficientes en las instituciones educativas no poseen laboratorio de computación ni personal docente preparado para impartir estas cátedras.

Como resultado de ello genera la mala preparación académica del estudiante en cuanto al uso y el conocimiento de la informática

#### **4.4.2 Alcances y límites**

##### **a. Ámbito geográfico**

El Instituto Nacional de Educación Diversificada funciona en jornada matutina en las aulas del Instituto por Cooperativa de San Jerónimo B.V. Ubicado en el barrio abajo.

##### **b. Ámbito institucional**

El INED es un centro de Educación Diversificada, es el único que funciona en el municipio de forma gratuita, gracias a gestiones de diferentes personalidades dio inicio en el año 2 012.

##### **c. Ámbito personal**

Se tomó como muestra el 100% de los estudiantes de dos grados que actualmente posee la carrera de Bachillerato en Ciencias y Letras con Orientación en computación.

#### **d. Ámbito temporal**

El tiempo que se utilizó para realizar el trabajo de campo consistió en el mes de octubre del año 2 014 al mes de marzo del año 2 015.

#### **e. Ámbito temático**

1. Definición de reclutamiento de personal
2. ¿Cuál es la importancia del reclutamiento de personal?
3. Proceso de reclutamiento
4. Entorno de reclutamiento
5. Selección de personal
6. Objetivos y desafíos de la selección de personal
7. Resultados y retroalimentación
8. Orientación y ubicación

### **4.5 Marco teórico**

#### **4.5.1 Fundamentación legal**

Para la enseñanza aprendizaje de las ciencias y la tecnología en Guatemala se fundamenta en las leyes vigentes que en materia educativa existen en el país.

##### **a. Constitución Política de la República de Guatemala**

En la Carta Magna del país en marca el derecho a la educación para los habitantes guatemaltecos, según el Artículo 71, 72 ,74 y 80 de la Constitución donde indica que:

Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros. La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana. El conocimiento de la realidad y cultura nacional. La promoción de la ciencia y la tecnología. El Estado reconoce y promueve la ciencia y la tecnología como bases fundamentales del desarrollo nacional. La ley normará lo pertinente.<sup>4</sup>

El Estado tiene la obligación de garantizar la educación a cada uno de sus habitantes de acuerdo a la realidad e intereses de los habitantes, el aprendizaje de la ciencia y la tecnología.

#### **b. Ley de Educación Nacional, Decreto 12-91**

La ley regula el ejercicio del derecho de enseñar y aprender consagrado por el Artículo 71, 72 y 80 de la Constitución Política de la República de Guatemala y de los Derechos Humanos, lo cual hace necesario conformar y fortalecer un sistema educativo que sea válido ahora y en el futuro y que por lo tanto, responda a las necesidades y demandas sociales del país. De conformidad con el Capítulo II Fines de la Educación afirma que:

Se debe proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y le permitan el acceso a otros niveles de vida.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. (Guatemala, 1985), 13

<sup>5</sup> Ley de Educación Nacional, decreto 12-91, Ediciones Arriola, (Guatemala, C.A., 2005).

En este sentido, enseñar tecnología promueve una mejor preparación del educando, vivimos un mundo globalizado donde es necesaria para desempeñar cualquier actividad humana y la que también puede ayudar a elevar su nivel de vida.

#### **4.5.2 Fundamentación teórica**

Se reconoce que es necesario y parte importante fundamentar los elementos teóricos, utilizados en el proceso de investigación sobre selección y contratación de personal.

##### **a. Definición de reclutamiento de personal**

El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.

Puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos. Es importante señalar que los planes de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación deben reflejar como meta el promover y seleccionar a los colaboradores de la empresa lo cual incluye la elaboración de política de la empresa, los planes de los recursos humanos y la práctica de reclutamiento.

Es la fase preliminar del procedimiento de empleos, que tiene como meta atraer personas a la compañía para ser examinadas con el objeto de la posible contratación de ellas. El número de personas y su cualidad dependen, en parte, de dos condiciones externas. La primera de éstas es la condición del mercado laboral.



Hay ocasiones en que los trabajos son abundantes y se presentan pocos solicitantes para un mismo puesto.

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de una empresa.<sup>6</sup>

Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección.

El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la empresa de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos.

#### **b. ¿Cuál es la importancia del reclutamiento de personal?**

Es un proceso selectivo; mientras mejor sea el reclutamiento, más candidatos se presentarán para el proceso selectivo.

Permite encontrar más y mejores candidatos; la capacidad de la empresa para atraer buenos candidatos depende de la reputación de la empresa, el atractivo de su ubicación, el tipo de trabajo que ofrece, entre otros.

---

<sup>6</sup> *Reclutamiento de personal* <http://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal.shtml>, (03 de marzo de 2015).

Consiente en encontrar con una reserva de candidatos a empleo; sin el reclutamiento no habría candidatos a ocupar las vacantes existentes en la empresa.

### **c. Proceso de reclutamiento**

Los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o a petición de la dirección.

El plan de recursos humanos puede mostrarse especialmente útil, porque ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro.

El reclutador se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe. Siempre que lo juzgue necesario, el reclutador debe solicitar información adicional poniéndose en contacto con el gerente que solicitó el nuevo empleado.

### **d. Entorno de reclutamiento**

Se debe considerar el entorno en que habrán de moverse. Los límites del ese entorno se originan en la organización, el reclutador y el medio externo, de los cuales los elementos más importantes son: Disponibilidad interna y externa de recursos humanos, Políticas de la compañía, Planes de recursos humanos, Prácticas de reclutamiento, Requerimientos del puesto.

### e. Selección de personal

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección, que implica una serie de pasos que consumen cierto tiempo.

Según Chiavenato, la selección de personal es: La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado. Escoger entre candidatos reclutados a los más aptos para ocupar cargos vacantes en las empresas tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la rentabilidad de la organización.<sup>7</sup>

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

La función de contratar se asocia íntimamente con el departamento de personal y constituye con frecuencia la razón esencial de la existencia del mismo.

Cuando la selección no se efectúa adecuadamente, el departamento de personal no logra los objetivos, ni cumple los desafíos.

---

<sup>7</sup> Chiavenato, Adalberto. *Administración de recursos humanos*. 3a ed. Colombia: McGraw-Hill, 1992. 475 p.

Una selección desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o franquear el ingreso a alguien con influencia negativa.

#### **f. Objetivos y desafíos de la selección de personal**

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.

Los tres elementos determinan la efectividad del proceso de selección. Hay otros elementos adicionales que también deben ser considerados: la oferta limitada de empleo, los aspectos éticos, las políticas de la organización y el marco legal en el que se inscribe toda la actividad.

#### **g. Resultados y retroalimentación**

El resultado final del proceso de selección se traduce en el nuevo personal contratado. Si los elementos anteriores a la selección se consideraron cuidadosamente y los pasos de la selección se llevaron a cabo en forma adecuada, lo más probable es que el nuevo empleado sea idóneo para el puesto y lo desempeñe productivamente.

Para evaluar tanto al nuevo empleado como el proceso de selección en sí, requiere retroalimentación. La retroalimentación positiva se obtiene por juicios favorables al nuevo empleado:

promociones, desempeño adecuado, falta de conflictos, entre otros. La retroalimentación negativa consiste en una renuncia prematura o la necesidad de separar al nuevo empleado de la empresa, niveles bajos de evaluación y factores similares.

#### **h. Orientación y ubicación**

Una vez que se ha contratado a una persona adecuada, el departamento de personal de filosofía proactiva contribuye en diversas maneras a que el recién llegado se convierta en un empleado productivo y satisfecho.

Cada nuevo empleado supone una inversión considerable desde su primer día de trabajo. El recién llegado, por su parte, debe convertirse en un integrante productivo dentro de la organización. Las primeras impresiones son muy fuertes, y se prolongan durante mucho tiempo. Por esa razón, es importante que las primeras impresiones del recién llegado sean positivas.

### **4.6 Marco metodológico**

#### **4.6.1 Método**

El método que se desarrolló durante la investigación de campo fue el método inductivo, debido que este proceso permitió la formulación correcta de la hipótesis.

## 4.6.2 Objetivos

### a. General

Investigar el proceso de enseñanza de las áreas de computación con los alumnos y alumnas de quinto bachillerato, sobre el conocimiento de los catedráticos que imparten los cursos, mediante cuestionarios elaborados.

### b. Específicos

Descubrir las debilidades y fortalezas del conocimiento de los catedráticos que imparten los cursos en computación con estudiantes de quinto bachillerato, para tomar decisiones oportunas.

Presentar los resultados de la investigación de campo director del Instituto Nacional de Educación Diversificada INED, al Coordinador Técnico Administrativo del Distrito del nivel medio, de San Jerónimo, B.V. y dejar propuesta de la posible solución.

Contribuir con el desarrollo de la enseñanza a través de la contratación de personal que llene los requisitos según el ministerio de educación.

## 4.6.3 Hipótesis

¿Se considera necesario contratar personal capacitado para mejorar la calidad educativa en el área de tecnología?

#### **4.6.4 Categorías**

En el desarrollo de la investigación se identificó la necesidad del uso de la variable para dar a conocer aspectos positivos y negativos sobre el tema investigado.

Durante el proceso se utilizó la variable cualitativa, por medio de la encuesta se obtuvo la recopilación correcta de información relevante para encontrar alternativas de solución al problema priorizado.

#### **4.6.5 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación fue basada en la técnica de la encuesta y entrevistas elaboradas, para la recopilación de información.

#### **4.6.6 Sujetos de la investigación**

Epesista practicante de la Universidad de San Carlos de Guatemala extensión CUNOR y docentes del establecimiento educativo.

#### **4.6.7 Instrumentos**

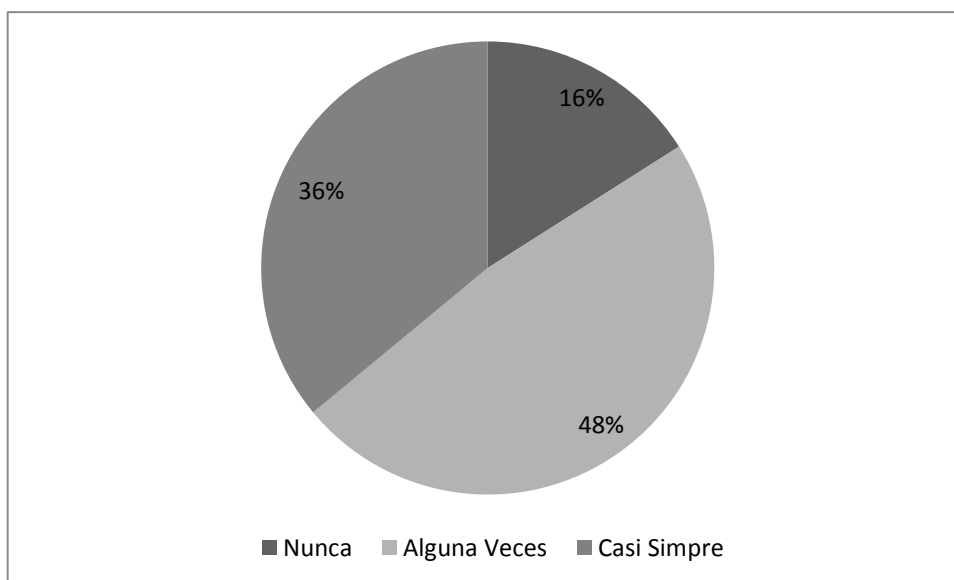
Durante el desarrollo de la investigación se utilizó el instrumento de recolección de datos en este caso los registros estadísticos, a través de la encuesta, guías de observación y entrevistas.

### **4.7 Resultados**

Según la investigación realizada a los estudiantes, docentes y personal administrativo del establecimiento no tienen la preparación académica necesaria para impartir los cursos sobre el área de computación, debido a esto los estudiantes carecen de conocimientos sobre el área antes mencionada.

### GRÁFICA 1

## ¿RESUELVE LAS DUDAS RELACIONADAS CON LOS CONTENIDO DE COMPUTACION?



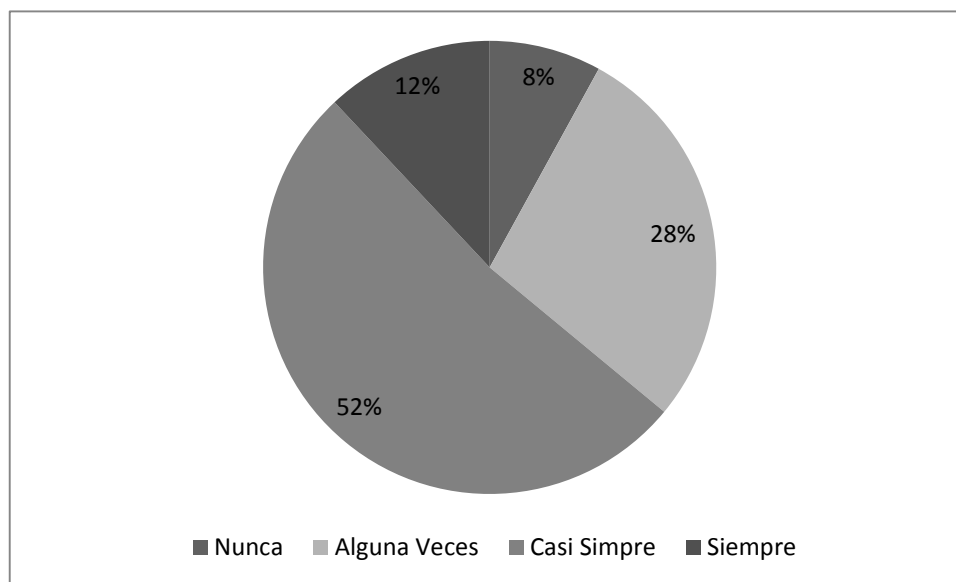
**Fuente:** Investigación de campo EPS 2015.

La gráfica muestra que los profesores en un 48% no resuelven dudas que los alumnos y alumnas poseen acerca de determinados de computación.

Un 36% respondió que si se resolvían dudas sobre los diferentes temas referidos al ámbito de computación.



## GRÁFICA 2 EXPLICA DE MANERA CLARA LOS CONTENIDOS DE COMPUTACIÓN USANDO TERMINOS ADECUADOS



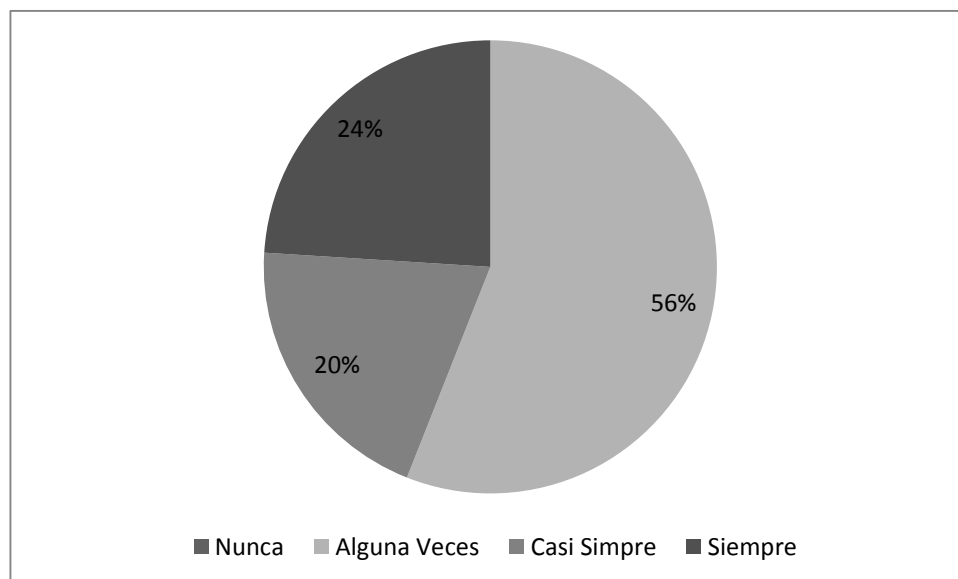
**Fuente:** Investigación de campo EPS 2015.

La gráfica muestra que los profesores en un 52% explican de manera clara en la que ellos pueden comprender mejor.

Un 28% respondió que no eran claros en el uso de términos de computación.

### GRÁFICA 3

## MUESTRA CONGRUECIA ENTRE LO QUE DICE Y LO QUE HACE

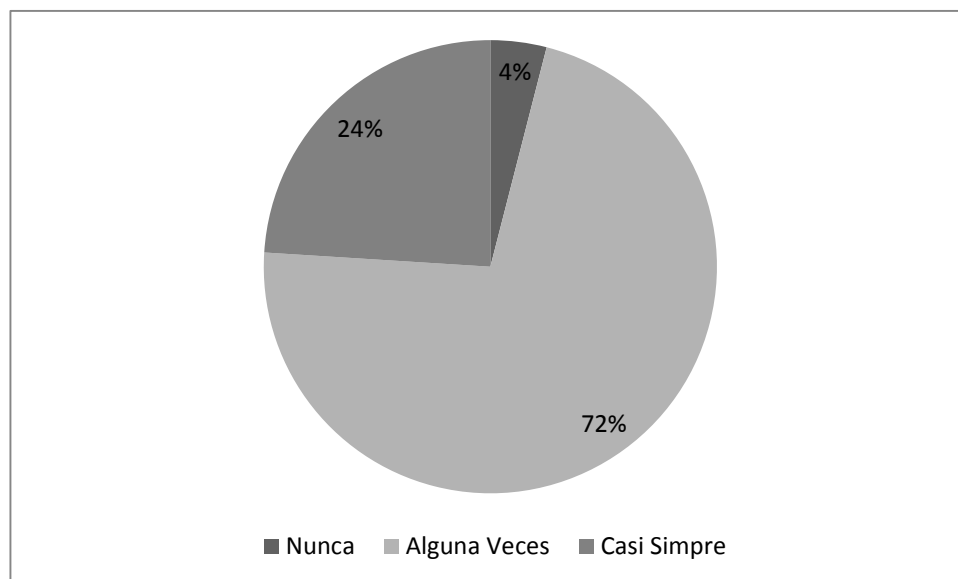


**Fuente:** Investigación de campo EPS 2015.

Como muestra la gráfica la mayoría de estudiantes de ambos grados respondieron que en algunas ocasiones se confunden.

Un 24% respondió que si les entendían.

#### GRÁFICA 4 MUESTRA COMPROMISO Y ENTUSIASMO EN SUS ACTIVIDADES DOCENTES

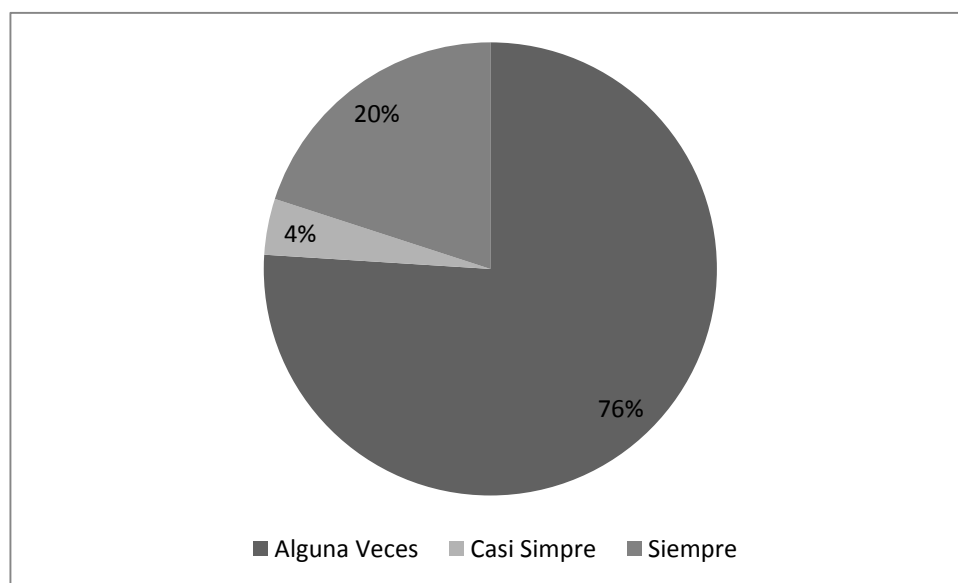


**Fuente:** Investigación de campo EPS 2015.

Según la encuesta el 72 % respondió que algunas veces los maestros impartían sus clases con entusiasmo y carisma.

Un 24% respondió que si mostraban compromiso en sus actividades del proceso de enseñanza.

## GRÁFICA 5 PROMUEVE EL USO DE DIVERSAS HERRAMIENTAS DIGITALES

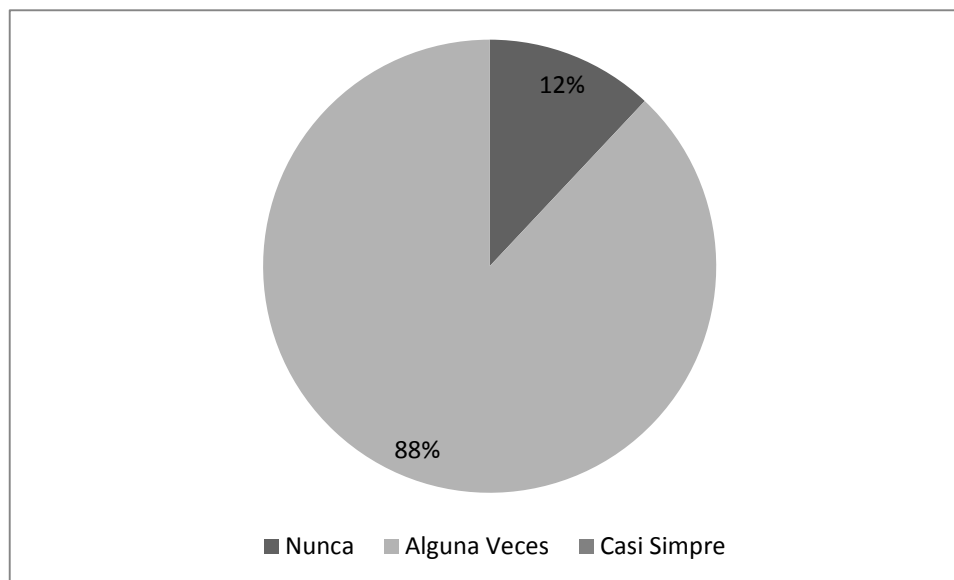


**Fuente:** Investigación de campo EPS 2015.

El 76% respondió que algunas veces los maestros utilizan recursos tecnológicos para impartir sus clases, o algunas veces las usaban para investigaciones, tareas.

El 20% respondió que habían ocasiones en las que se utilizaba los recursos tecnológicos en el proceso de enseñanza.

### GRÁFICA 6 EMPLEA LAS TECNOLOGÍAS COMO UN MEDIO PARA FACILITAR EL APRENDIZAJE



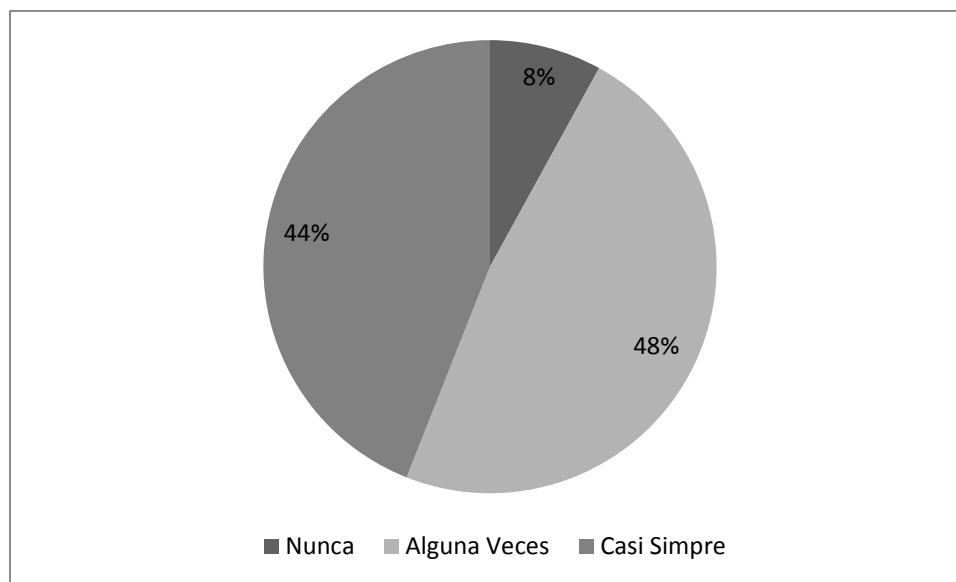
**Fuente:** Investigación de campo EPS 2015.

El 88% de los estudiantes respondió que en algunas ocasiones se emplea los recursos tecnológicos para facilitar el aprendizaje de la cátedra de computación.

12% respondió que nunca se utilizaba ningún recurso tecnológico para recibir las clases de computación.

### GRÁFICA 7

## ¿RELACIONA LOS CONTENIDO DE LAS ASIGNATURA CON LOS CONTENIDO DE OTRAS?



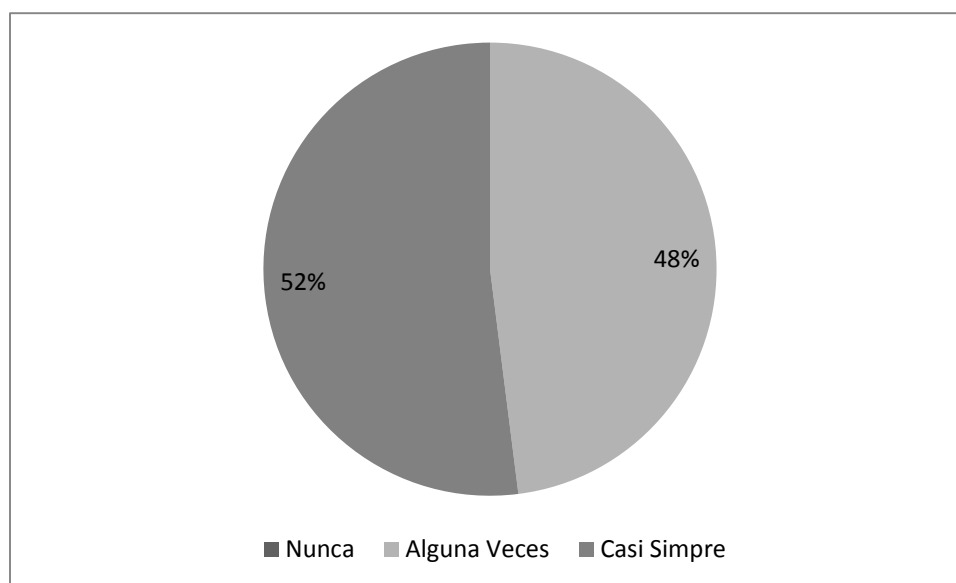
**Fuente:** Investigación de campo EPS 2015.

El 48% respondió que alguna veces si se relacionaba la materia de computación con otras materias.

El 44% respondió que casi siempre tenía una relación con las otras asignaturas.  
El 8% respondió que no tenía ninguna relación con las demás materias.

### GRÁFICA 8

#### ¿PRESENTA Y EXPONE LAS CLASES DE MANERA ORGANIZADA Y ESTRUCTURADA?



**Fuente:** Investigación de campo EPS 2015.

Un 52% respondió que las clases que recibían de computación las impartían de manera organizada.

Un 48% respondió que algunas veces se recibían las clases de forma organizada.

#### **4.7.1 Análisis de Resultados**

En la investigación de campo realizada a los estudiantes y entrevista al director concluye en que los profesores no poseen los conocimientos necesarios para impartir las cátedras de computación, no tienen la preparación académica necesaria para impartir los cursos, por lo que los estudiantes no tendrán un buen proceso de enseñanza y no podrán adquirir los conocimientos fundamentales, su adquisición de conocimientos sobre computación será deficiente ya que los profesores que imparten estas cátedras no cuenta con estudios en computación

#### **4.8 Conclusiones del proceso de investigación**

A través del Ejercicio Profesional Supervisado se desarrollan diferentes procesos y por medio de los cuales se obtienen productos y resultados.

Se hizo la propuesta apegándose a lo que establecen las leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por las que se rige la Facultad de Humanidades.

Se diseñó esta propuesta con el fin de mejorar la planeación, reclutamiento, selección y orientación del personal aspirante a pertenecer al personal académico.

#### **4.9 Recomendaciones del proceso**

Darle el uso adecuado al aporte pedagógico ya que está estructurado para para facilitar la adecuada contratación y selección de profesionales para laborar en la institución.



Aplicar los pasos señalados en el manual, para tener un mejor control en el proceso de reclutamiento, selección, orientación y evaluación del personal académico.

Contratar al personal académico preparado, con el único objetivo tener egresados con una excelente preparación académica.

## **CONCLUSIONES**

Se contribuyó y se facilitó con una alternativa de procedimientos y técnicas para el proceso de evaluación con la guía de herramientas de evaluación en el aula para los docentes del instituto INED

Se actualizo el del Proyecto Educativo Institucional PEI, mediante la participación y compromiso de la comunidad educativa, para que puedan tenerlo como apoyo en la realización de las acciones educativas y brindar información a las personas que lo necesiten.

Se investigó el proceso de enseñanza en áreas de computación y se determinó que los docentes que imparten esa catedra no están capacitados académicamente para dar esos curso, por lo que se implementó un manual de contratación y selección de personal.

## RECOMENDACIONES

Poner en práctica la guía de herramientas de evaluación en el aula para orientar la aplicación del proceso evaluativo de los aprendizajes

Se recomienda que la comunidad educativa de seguimiento cada año a la actualización del PEI, para alcanzar las metas propuestas y los fines educativos del Instituto Nacional de Educación Diversificada.

Evaluar el desempeño docente cada año, previo a que la Dirección Departamental de Educación, inicie las contrataciones, deberá realizar dicha evaluación y deberá realizar los cambios necesarios para que se el sistema se ajuste a las necesidades actuales.

## BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente.-ANC- *Constitución política de la república de Guatemala*. Guatemala: Cultural guatemalteca, 1 985.

Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill, 1 992.

Congreso de la república de Guatemala. *Ley de Educación Nacional* (Decreto 12-91). Guatemala: Ediciones Arriola, 2 005.

Instituto Nacional de Educación Diversificada -INED-. *Reseña histórica: Misión, visión*. Proyecto Educativo Institucional PEI. San Jerónimo, Baja Verapaz, Guatemala: Dirección Instituto Nacional de Educación Diversificada, INED, 2 014.



Adán García Veliz  
Licenciado en Pedagogía e investigación Educativa  
Bibliotecario



# CUNOR

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Universidad de San Carlos de Guatemala



15243

El Director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos, luego de conocer el dictamen de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

**Pedagogía y Administración Educativa con  
Orientación en Medio Ambiente**

Al trabajo titulado:

**Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado  
realizado en el Instituto Nacional de Educación  
Diversificada -INED-, San Jeronimo, Baja Verapaz**

Presentado por el (la) estudiante:

**Cindy Yesenia Molina Alvarez**

Autoriza el

**IMPRIMASE**

*"Id y enseñad a todos"*

Lic. Zoot. M.A. *Frédry Giovanni Macz Choc*  
DIRECTOR



Cobán, Alta Verapaz octubre del 2015