

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



Actualización de Manual Docente del Colegio Capouilliez

Trabajo de graduación en modalidad de Modelo de Trabajo Profesional
presentado por Heisel Gabriela Morales Morales
para optar al grado académico de Licenciada en Psicopedagogía

Guatemala,

2018

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Educación



Actualización de Manual Docente del Colegio Capouilliez

Trabajo de graduación en modalidad de Modelo de Trabajo Profesional
presentado por Heisel Gabriela Morales Morales
para optar al grado académico de Licenciada en Psicopedagogía

Guatemala

2018

Vo. Bo.:

(f) Claudia Velásquez Epp.-
(M.A. Claudia Velásquez Gutiérrez de Segura)

Tribunal Examinador:

(f) Claudia Velásquez Epp.-
(M.A. Claudia Velásquez Gutiérrez de Segura)

(f) Silvia Charuco
(M.A. Silvia Charuco)

(f) Oscar Saquil
(M.A. Oscar Saquil)

Fecha de aprobación: Guatemala, 21 de mayo de 2018.

Índice

Índice de tablas	vii
Índice de gráficas	viii
Resumen	ix
I. Introducción	1
II. Descripción general del trabajo de graduación	3
III. Definición del problema.....	6
A. Proceso de inducción	6
B. Importancia del manual de inducción	9
IV. Justificación	11
V. Marco contextual	13
A. Descripción general.....	13
B. Comunidad educativa.....	14
VI. Marco teórico	16
A. Trabajo docente.....	16
B. Manual de inducción.....	24
VII. Marco metodológico	29
A. Investigación	29
B. Enfoque y tipos de investigación	30
C. Instrumentos y técnicas	33
D. Alcances y limitaciones	34
E. Cronograma	35
F. Procedimiento	36
G. Validación de la propuesta de modelo de trabajo profesional	38
VIII. Presentación y análisis de resultados	41

A. Resultados obtenidos.....	42
IX. Conclusiones.....	57
X. Recomendaciones	58
XI. Bibliografía	59
X. Anexos	64

Índice de tablas

Tabla	Página
1. Principales objetivos de inducción.....	7
2. Cronograma	35
3. Actividades realizadas durante el proyecto.....	41
4. Entrevistas a expertas	52

Índice de gráficas

Gráfica	Página
1. Gráfica 1: Pregunta #9, primera encuesta.....	42
2. Gráfica 2: Pregunta #10, primera encuesta.....	43
3. Gráfica 3: Pregunta #11, primera encuesta	44
4. Gráfica 4: Pregunta #12, primera encuesta.....	45
5. Gráfica 5: Pregunta #7, segunda encuesta.....	47
6. Gráfica 6: Pregunta #8, segunda encuesta.....	48
7. Gráfica 7: Pregunta #9, segunda encuesta.....	49
8. Gráfica 8: Pregunta #10, segunda encuesta.....	50
9. Gráfica 9: Pregunta #11, segunda encuesta.....	51
10. Gráfica 10: Pregunta #8, primera encuesta.....	55
11. Gráfica 11: Pregunta #6, segunda encuesta.....	56

Resumen

Esta propuesta contiene información detallada sobre el proceso que se llevó a cabo para la actualización del Manual Docente del Colegio Capouilliez del Nivel de Primero a Tercero Primaria como parte del Trabajo de Graduación. Dicho proyecto nace por la necesidad de actualizar el manual docente existente, el cual lleva más de 10 años de no utilizarse debido a la falta de información actual y útil para los docentes de nuevo ingreso y personal antiguo. Durante el proceso de actualización se establecieron citas periódicas, cada semana durante cuatro meses, con la Coordinadora de primero a tercero primaria, para definir qué información debía descartarse y qué información debía permanecer en el manual, tomando en cuenta las necesidades de los docentes. Para identificar las necesidades de los docentes, sus experiencias y sugerencias, se realizaron dos encuestas. La primera encuesta se realizó en el mes de noviembre del año 2017 para estar al tanto sobre el proceso de inducción y sugerencias para un manual docente. La segunda encuesta se realizó en el mes de marzo del año 2018 para saber la opinión de los maestros acerca del manual ya actualizado y para realizar mejoras al mismo. Con base en los resultados y la revisión del manual realizada en conjunto con la Coordinación, se procedió a elaborar el nuevo diseño del manual docente, buscando que el manual cumpliera con las características que se establecieron como objetivo general de este proyecto: un manual útil y actualizado. Asimismo, se mejoró la presentación visual del Manual Docente, se implementaron cambios en la redacción de algunos temas, se eliminaron temas obsoletos y se añadió información de los temas nuevos. El Manual Docente fue validado por la Coordinadora General de Primaria y las Coordinadoras de Primero a Sexto Primaria, a través de una lista de cotejo. La validación tenía como fin contar con la retroalimentación de tres expertas en el sistema de trabajo del centro educativo para que aportaran mayor valor al nuevo diseño del manual. Actualmente, el Manual Docente se utiliza en el proceso de inducción y capacitación de los maestros para los grados de Primero a Sexto Primaria.

I. Introducción

La presente propuesta de Modelo de Trabajo Profesional consiste en la “*Actualización del Manual Docente del Colegio Capouilliez*” que se realizó como parte de la iniciativa académica Trabajo de Graduación de la Licenciatura en Psicopedagogía de la Universidad del Valle de Guatemala, con el propósito de aplicar las competencias que se logró desarrollar a lo largo de la carrera.

Tello, V. (1993) en su Tesis denominada *Manual Técnico para la Selección de Personal*, resalta la importancia que tiene la inducción del personal, ya que esta evitará la desorientación inicial del personal de recién ingreso y facilitará su adaptación, lo cual acelerará su participación e integración en la empresa. Por lo que se considera muy importante que un centro educativo cuente con un buen proceso de inducción y herramientas disponibles para preparar a su personal docente y lograr una buena adaptación al sistema de trabajo.

Esta propuesta de trabajo surgió de la necesidad planteada por la Coordinación de Primero a Tercero Primaria del Colegio Capouilliez, en cuanto a actualizar el Manual Docente con que ya se contaba, pero que por estar desactualizado no se podía utilizar debido a que mucha de la información que este contenía ya no aplicaba a las necesidades actuales de los maestros. Como docente que labora en dicha institución educativa, participé en el proceso de inducción, el cual consistió en capacitaciones dadas por las coordinadoras, y por mi experiencia, puedo indicar que estas no fueron suficientes por lo cual considero que un manual docente hubiera sido de gran ayuda para tener a la mano toda la información necesaria para trabajar de acuerdo con el sistema de trabajo de la institución. He de mencionar que, como mi caso, hubo otras docentes que expresaron la necesidad de contar con más herramientas para su efectiva integración al sistema del centro educativo. Se partió de esta necesidad para la planificación del proyecto y la redacción de los objetivos que se

pretendían alcanzar. Para la realización de este proyecto se utilizaron varias herramientas como la entrevista, encuesta, observación, recopilación de datos e investigación, las que permitieron respaldar el trabajo con datos reales y actuales.

Para poder diseñar el nuevo manual docente, se llevó a cabo un trabajo de campo para conocer a profundidad las necesidades de los docentes y sus experiencias en el proceso de inducción del centro educativo. Para esto, se realizaron encuestas para obtener la información.

A través de la primera encuesta, se logró conocer acerca del proceso de inducción que ha implementado el colegio en los últimos diez años y las mejoras que se pueden realizar al manual docente para optimizar resultados. Esta información enriqueció de manera significativa el diseño del manual y permitió que tanto el objetivo general como los específicos se lograran alcanzar. Luego, después de haber utilizado el manual docente en el proceso de inducción del ciclo escolar 2018, se realizó la segunda encuesta para conocer sobre la interacción de los docentes con el mismo y las sugerencias para mejora.

Por último, se realizó la validación del manual docente, a través del juicio de tres expertos del centro educativo. Fue un proceso largo, que requirió de varias citas con la Coordinadora para revisar y corregir el manual, pero al final, se logró hacer un diseño de acuerdo con las sugerencias de los maestros y las necesidades planteadas al inicio del proyecto. Se necesitó de comunicación constante y organización para lograr el fin de este proyecto del que se conocerá más en este informe.

II. Descripción general del trabajo de graduación

El presente trabajo de graduación en la Modalidad de Trabajo Profesional es una manera de evidenciar y poner en práctica lo aprendido durante la carrera de Licenciatura en Psicopedagogía. Con este fin, nace el proyecto que lleva por nombre “*Actualización de Manual Docente del Colegio Capouilliez.*”

El proyecto nace de la necesidad planteada por la Coordinación de Primero a Tercero Primaria de actualizar el manual docente existente, el cual lleva más de 10 años de no utilizarse debido a la falta de información actual y útil para los docentes de nuevo ingreso y personal antiguo. Con el fin de realizar un trabajo de calidad, se establecieron citas periódicas, cada semana durante cuatro meses, con la Coordinadora, para definir qué información debía descartarse y qué información debía permanecer en el manual. También, se tomó en cuenta las necesidades de los docentes al diseñar el manual, tal como indica Mertz en su libro “*What’s a mentor, ¿anyway?* (2004): “Al igual que los profesores más experimentados, los profesores principiantes deben asumir una serie de exigencias tales como comprender las demandas del currículo, los programas propios de la escuela, los recursos disponibles, los procedimientos de evaluación al mismo tiempo que intentan aplicar lo que aprendieron en su formación inicial.” Cabe mencionar que, como docente del centro educativo, fui participe del proceso de inducción, y junto a otras docentes de nuevo ingreso, recibimos capacitaciones brindadas por las Coordinadoras. Dado que el centro educativo emplea varias metodologías y un sistema de trabajo particular, las capacitaciones resultaron insuficientes debido a toda la información que se debía recibir. Por tal motivo, se consideró que un manual docente hubiera sido una herramienta efectiva para tener fácil acceso a la información del centro educativo y poder cumplir con nuestras atribuciones adecuadamente.

Para realizar el nuevo diseño del manual docente fue necesario conocer las necesidades de los docentes y sus sugerencias para la realización de este. Por esta razón, se realizó una encuesta para

conocer más sobre la metodología de inducción docente del centro educativo y qué herramientas se utilizan para la misma. Se obtuvo información que enriqueció el diseño del manual docente con base en las necesidades y experiencias de los docentes que laboran actualmente en la institución.

Con la información obtenida en las encuestas y la revisión del manual realizada en conjunto con la Coordinación, se procedió a realizar el nuevo diseño del manual docente, buscando que el manual cumpliera con las características que se establecieron como objetivo general de este proyecto: útil y actualizado. Para la realización del nuevo diseño, se tomó en cuenta las indicaciones dadas por Coordinación: incluir información actual sobre la institución educativa, organizar la información de modo que sea fácil de entender y utilizar menos cantidad de hojas. Por mi parte, agrupé y sintetiqué la información para que fuese más fácil de comprender, y basándome en mi experiencia de 8 años y lo observado con los docentes de nuevo ingreso, incluí nuevos temas que no se habían tomado en cuenta y que serían de gran ayuda para desempeñarse mejor en el centro educativo. Se establecieron citas periódicas, cada semana durante dos meses, con la Coordinadora para la revisión del diseño del manual y la información incluida. Para la primera validación del manual docente, se recurrió a dos expertas del centro educativo: la Coordinadora General y la Coordinadora de Primero a Tercero Primaria, quienes dominan lo suficiente del sistema de trabajo del colegio y del sistema de inducción docente. Al ser validado, a través de una lista de cotejo, por ambas expertas, se procedió a la impresión del manual docente, quedando listo para utilizarse en la inducción docente del año 2018.

La inserción profesional docente marca la experiencia docente a largo plazo, a través de la socialización del profesor principiante y la incorporación a la cultura escolar (Britton *et. Al* 2003; Marcelo 2009). Sin embargo, este período presenta desafíos complejos ya que se dan una gran cantidad de situaciones que no fueron previstas por la formación inicial y solo emergen cuando los profesores principiantes comienzan a trabajar en las escuelas (Ávalos 2009; Veeman 1984; Marcelo 1993; Marti & Huberman 1993). Es por esta razón, que se decide realizar una segunda encuesta, para averiguar si el objetivo general de este trabajo, diseñar un manual docente útil y actualizado, se había cumplido y qué mejoras se pueden

realizar para que cumpla con estas características, y realmente ser una herramienta de apoyo para los docentes de la institución educativa.

Con los resultados obtenidos en la encuesta, se realizan los últimos cambios al diseño del manual docente y se recurre nuevamente a las expertas para la validación del mismo. Esta segunda validación se realiza con una encuesta y lista de cotejo, las cuales se pueden apreciar en los anexos #1 y #2. Ya validado el manual docente, se procede a entregar a la Coordinación de Primero a Tercero Primaria un ejemplar impreso y un archivo en digital del manual docente para futuros cambios de la información que se puedan presentar.

III. Definición del problema

El mejoramiento de las prácticas docentes de los profesores principiantes es un primer beneficio derivado de los programas de inducción. Un estudio comparó a profesores en dos escuelas distintas, una con y otra sin programa de inducción de profesores principiantes (Evertson y Smith 2000). Los autores documentan que los profesores principiantes que tuvieron como mentor a un profesor preparado, lograron una mejor organización y gestión de la clase, generando además un mayor compromiso de los estudiantes. Por la misma importancia que se considera que tiene un programa de inducción para los docentes, se abarcará este tema a continuación.

A. Proceso de inducción

Una vez concluido el proceso de reclutamiento y selección de un nuevo empleado, se debe iniciar el proceso de inducción, socialización o acogida de los nuevos empleados.

«En las empresas, la socialización pretende crear un ambiente inmediato de trabajo favorable y receptivo durante la fase inicial del empleo. Nadie es lanzado a la cueva de los leones para defenderse en un ambiente desfavorable. Por el contrario, la socialización busca allanar el camino»
Chiavenato (1999:188)

De acuerdo con Chiavenato (1994) y Mercado (1989), la inducción se define como un programa formal que proporciona al nuevo empleado la capacidad de entender la forma en que el desempeño en su puesto contribuye al éxito de la organización. Por esa razón, es importante planificar un proceso de inducción para que los nuevos empleados tengan la oportunidad de prepararse para el nuevo empleo que están por desempeñar y contribuir al desarrollo de la organización.

Existen estudios que demuestran que las personas se sienten nerviosas cuando ingresan a una organización, ya que les preocupan los resultados que obtendrán en su trabajo; se

sienten en desventaja en comparación con empleados de mayor experiencia y les preocupa cómo se llevarán con sus compañeros de trabajo.

«Los buenos programas de inducción disminuyen el nerviosismo de los empleados nuevos, ya que les proporcionan información sobre el ambiente laboral y sobre los supervisores, asimismo, les presenta a sus compañeros de trabajo y se les alienta a que hagan preguntas» Stoner, Freeman y Gilbert (1996:427)

Cuando una persona se siente a gusto en su lugar de trabajo y sabe lo que tiene que hacer se desempeña eficazmente puesto que tiene claro cuál es su objetivo y lo que se espera de él. Además, si la persona se siente satisfecha en su nuevo ambiente de trabajo, permite que se oriente hacia los objetivos institucionales y sea más productivo en su desempeño.

Mercado (1989) cita que el objetivo de la inducción es proporcionar al nuevo empleado, la información necesaria, para adaptarse a su nuevo trabajo e identificarse con la organización.

Tabla 1. Principales objetivos de la inducción

Principales objetivos de la inducción				
1. Facilitar la adaptación de los nuevos empleados al ambiente de trabajo.	2. Dar al personal toda la información, necesaria sobre la organización, su historia, sus políticas, reglamentos, servicios y productos.	3. Desarrollar en el personal actitudes positivas hacia su trabajo, sección, departamento, jefes y compañeros.	4. Despertar, sentimientos de satisfacción en el trabajo, y de orgullo para la organización.	5. Demostrar a los empleados, el interés de la empresa por su integración al núcleo de trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en Mercado (1989).

Como se puede observar en la Tabla 1, los programas de inducción constituyen un método formal y organizado para socializar la información a los nuevos empleados. Visto así, la inducción es una estrategia que permite lograr las metas institucionales, y, como resultado, se tiene un proceso eficaz al permitir que los nuevos empleados realicen

aportaciones positivas a la institución. Véliz (1997:25) indica: *La inducción u orientación está diseñada para ofrecer a los empleados la información que necesitan para funcionar en forma cómoda y eficaz, dentro de la organización.*

Entre los beneficios que la organización obtiene de un adecuado programa de inducción están:

- Bajo índice de ausentismo
- Baja rotación de empleados
- Mayor productividad
- Mejor disposición de los empleados
- Bajo costo en reclutamiento y entrenamiento
- Facilita el aprendizaje
- Se reduce la ansiedad del nuevo empleado

Para lograr que el nuevo empleado alcance su mayor potencial, se requiere de estímulo y este se logrará si el contenido y la persona responsable de la inducción aportan valor a las expectativas del nuevo empleado. Esto generalmente se logra con la entrega de un manual en el que se describen temas de interés para el nuevo empleado.

Amado (2007) en su trabajo de tesis titulado *“Propuesta de un manual de inducción para una empresa de diversión”*, propone implementar un manual de inducción para lograr y facilitar la integración de los colaboradores, elaborar y entregar al nuevo colaborador que contenga la información necesaria para facilitarle la aclaración de dudas y su pronta adaptación a la organización y puesto de trabajo.

A continuación, se incluye información de la importancia de contar con un manual de inducción como herramienta para el proceso de inducción.

B. Importancia del manual de inducción

Según Velásquez (2015), un manual de inducción debe ser la guía estratégica para integrar a un empleado a la compañía y la base que rija las relaciones entre los empleados y la compañía a lo largo de la carrera de estos en la empresa. El manual de inducción debe aumentar el sentido de pertenencia de los empleados. Jiménez (2013) indica que un manual de inducción tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle la empresa y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral.

Por otra parte, Cerrate (2007) en su tesis *“Manual de inducción a la organización Servicios de Protección, SERPRO S.A.”*, se fijó como objetivo diseñar un manual de inducción que contenga información detallada y necesaria que deba conocer un nuevo empleado acerca de la organización de Servicios de Protección, SERPRO S.A. Para el efecto la autora aplicó una encuesta con preguntas abiertas, dirigida a cuatro gerentes y a doce colaboradores de los diversos departamentos de la empresa en estudio.

La autora concluye que por medio de las encuestas realizadas obtuvo los elementos necesarios para elaborar el manual de inducción a la organización y con el aportar beneficios a la misma tales como una rápida adaptación y alta productividad del personal. Recomienda la utilización del manual propuesto en el estudio y proporcionar una copia de este al nuevo colaborador, como soporte en el proceso de inducción.

Franco (2008) en su tesis *“Inducción al personal técnico y administrativo de la Dirección Departamental de Educación de Zacapa”*, se fijó como objetivo determinar el proceso de inducción del personal administrativo y técnico de la Dirección Departamental de Educación de Zacapa. Para recabar información la autora realizó una entrevista con preguntas cerradas dirigida a los colaboradores de la institución en estudio. La autora a través de los resultados obtenidos concluye que la Dirección Departamental de Educación de Zacapa no cuenta con un proceso de inducción al personal técnico y administrativo, lo cual ha creado incertidumbre entre los colaboradores por la falta de herramientas de apoyo, por lo que recomienda que dicha institución tome en cuenta el manual de inducción y su respectiva guía de implementación plasmados en la ejecución de la propuesta.

La importancia del manual de inducción radica en que la institución cuente como parte de su estructura interna con un manual de inducción, el cual sin duda favorecerá el manejo oportuno de todos los procesos, consiguiendo la estructura ocupacional ideal para la obtención de los objetivos institucionales.

El fin fundamental del manual de inducción es el de proporcionar al nuevo empleado la información necesaria que le permita conocer la organización para la cual prestará sus servicios; familiarizándose con su funcionamiento y enterándolo de las condiciones bajo las cuales es contratado.

El manual de inducción permitirá tener mayor claridad sobre las actividades, responsabilidades y otros requerimientos que caracterizan un cargo, lo cual constituirá una guía para el nuevo empleado. También favorece a la motivación del nuevo empleado, pues tendrá la posibilidad de conocer su rol dentro de la institución y su importancia y contribución a los objetivos de esta en general.

IV. Justificación

El sistema de trabajo del Colegio Capouilliez es muy amplio y para conocerlo por completo no bastan las capacitaciones, es indispensable que el docente tenga acceso a información concreta y ejemplificada de lo que se espera de su desempeño como maestro Capouilliez. Con la actualización del Manual Docente se diseñará un complemento para las capacitaciones y una herramienta que facilite la comprensión de las atribuciones de los docentes.

Cerrate (2007) en su tesis *“Manual de inducción a la organización Servicios de Protección, SERPRO S.A.”*, concluye que por medio de las encuestas realizadas obtuvo los elementos necesarios para elaborar el manual de inducción a la organización y con él aportar beneficios a la misma tales como una rápida adaptación y alta productividad del personal. Recomienda la utilización del manual propuesto en el estudio y proporcionar una copia del mismo al nuevo colaborador, como soporte en el proceso de inducción.

Actualmente, la Coordinación de Primero a Tercero Primaria cuenta con un Manual Docente elaborado hace más de diez años y su información no ha sido actualizada, por lo que se ha desistido de su uso. El personal de nuevo ingreso, por lo tanto, recibe la información básica del colegio a través de capacitaciones y documentos que facilitan los coordinadores a inicio del año escolar. La información es general, quedan temas sin abordar y los docentes deben acudir a personas que ya conocen el sistema de trabajo para resolver dudas. Es importante mencionar, que el proceso de capacitación se complica cuando la persona se incorpora a la institución educativa cuando el ciclo escolar ha iniciado, porque no hay personal asignado para capacitar.

Con la actualización del Manual Docente brindará una herramienta útil y práctica al personal de nuevo ingreso, donde puedan tener acceso a la información más relevante en un solo documento, conocer las normas de convivencia y tareas que debe desempeñar desde su puesto para identificar sus funciones. Asimismo, se logrará una mejor adaptación y

Desempeño laboral óptimo, ya que la información será más clara y tendrán fácil acceso a ella. Otra ventaja es que ya no se imprimirán más documentos puesto que se utilizará el manual como la guía básica para todo docente, y la información que contiene es legítima y autorizada por la Coordinación General del Colegio Capouilliez.

El Viceministerio de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente (VC-DCD, 2016) en la *“Guía específica: Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente”* indica que la inducción representa un componente estratégico concebido como parte de la política de cualificación progresiva del personal docente que generalmente impulsan los países que muestran mejores resultados educativos, y que tiene su origen en el reconocimiento de la necesidad que tienen quienes se inician en el quehacer docente de contar con dicho apoyo y orientación. Y el uso de un manual permite lograr y facilitar la integración de los colaboradores, elaborar y entregar al nuevo colaborador un manual que contenga la información necesaria para facilitarle la aclaración de dudas y su pronta adaptación a la organización y puesto de trabajo (Amado, 2007).

Según la Dirección General de Política Social (2011) en el *“Manual de Inducción y Bienvenida”*, uno de los objetivos del manual de inducción es el de que las instituciones cuenten con una herramienta de fácil consulta con el fin de dar una orientación respecto a normas y políticas propias de aplicación interna en la institución, lo que permitirá la inducción. Y lograr que el docente se integre al ambiente laboral en el tiempo requerido, y que comprenda claramente la forma en que se encuentra estructurada la organización, sus políticas, derechos y obligaciones correspondientes.

V. Marco contextual

A. Descripción general

La presente propuesta de Modelo de Trabajo de graduación para optar al grado de Licenciatura en Psicopedagogía, de la Universidad del Valle de Guatemala, se llevó a cabo en la Ciudad de Guatemala, en una institución educativa privada de la zona 11. Esta institución es laica, atiende a una población de nivel socioeconómico medio, está comprometida con el desarrollo, para el cambio social, la paz y la democracia. Esta institución busca brindar a la sociedad ciudadanos libres, conscientes de sus aprendizajes, habilidades y actitudes, de su identidad y valores.

Actualmente cuenta con un promedio de 33 estudiantes por sección y un promedio de 6 secciones por grado, con un total de 14 grados. Dentro de los aspectos físicos se puede mencionar:

- 4 patios para recreo
- 2 Bibliotecas
- Servicio de internet inalámbrico
- 4 tiendas escolares
- Enfermería
- 1 piscina semi olímpica
- 1 gimnasio
- 1 cocina
- 2 cafeterías
- 1 laboratorio de Educación para el Hogar y Artes Industriales
- Pantallas interactivas en cada salón de clase
- 5 laboratorios de TIC
- 1 cancha de grama sintética
- 1 salón de actos
- 1 laboratorio de Química y Biología
- 1 laboratorio de Ciencias Naturales
- 1 auditorio
- 3 salones para maestros
- 1 cancha de baloncesto

Dicha institución ha trabajado durante 94 años y se ha interesado por inspirar y promover la excelencia académica en docentes, estudiantes y padres de familia. La educación que se brinda en esta institución busca desarrollar habilidades, conceptos, hábitos, valores y principios en forma oportuna y sistemática. Enseña a los estudiantes a potencializarlas y ponerlas al servicio de las personas. Su educación es integral, ya que estimula y desarrolla las cuatro dimensiones del ser humano (mente, cuerpo, espíritu y corazón).

En 2013, adoptó un programa de formación integral, como un complemento importante para reforzar los valores que el Colegio promueve y motivar a los estudiantes a desarrollar las competencias indispensables que requiere el ciudadano del siglo XXI. El programa, Líder en Mí, es una adaptación de los siete hábitos de la gente altamente efectiva, de Stephen Covey, a las necesidades y características de niños de Preprimaria, Primaria y Secundaria.

B. Comunidad educativa

La comunidad educativa está integrada por la Dirección General, padres de familia, maestros, personal administrativo, personal de apoyo y estudiantes. Cada una de las personas que conforman la comunidad cumple con un rol importante dentro de la institución educativa, el cual deben desempeñar con base en el “Reglamento de Convivencia” para establecer una armoniosa convivencia que permita un desarrollo de comportamientos humanos que tomen en cuenta las necesidades de las demás personas y aportar desde su círculo de influencia.

Una de las virtudes de este centro educativo es que siempre busca mantenerse a la vanguardia e innovar constantemente de acuerdo con las necesidades de su comunidad educativa. Por tal motivo, es que surge la necesidad de la actualización del manual docente, puesto que dicho manual llevaba más de diez años sin ser actualizado, por lo que se recurría a folletos individuales que contenían la información brindada en las capacitaciones. Sin embargo, conforme se fueron observando las necesidades de los docentes, las Coordinadoras consideraron que era más práctico brindar un manual con la información más relevante que sería útil para cada docente. Cuando se realizó la primera revisión del manual vigente en ese entonces, se pudo constatar que mucha de la información ya no era

funcional y era necesario incluir nuevos temas, tales como la nueva metodología de trabajo, el programa de liderazgo, evacuaciones de emergencia y la rendición de cuentas. También se determinó que era necesario reorganizar la información y diseñar el manual de modo que fuera fácil de entender y práctico. Todo esto, con el fin de contar con una herramienta más para el proceso de inducción.

VI. Marco teórico

Para que un centro educativo funcione adecuadamente es necesario que brinde las herramientas y estrategias necesarias a los docentes con base a sus estándares y objetivos. Por este motivo, el proceso de inducción y las herramientas utilizadas toman mayor importancia, puesto que serán el medio por el que el plantel educativo provea al docente de las herramientas y estrategias a aplicar dentro del salón de clase. Con el apoyo del manual, se espera que el docente pueda realizar su trabajo con excelencia y cumplir con sus atribuciones.

Por tal motivo, se estará trabajando la **Actualización del Manual Docente** para brindar un recurso de apoyo al proceso de inducción y para el docente a lo largo del ciclo escolar. Para realizar el diseño del manual docente es necesario conocer el entorno, el personal, y el uso que se le dará para que supla las necesidades de cada docente. A continuación, se amplía la información referente al trabajo docente y el uso de manual como apoyo para la inducción y el trabajo docente.

A. Trabajo docente

1. Definición de trabajo docente. Al hablar de la profesión del maestro, se puede indicar que es un formador de ciudadanos, que tiene la capacidad de leer los contextos locales y globales que le rodean y de responder a los retos de su tiempo. Es un facilitador que domina su disciplina, y que, a través de metodologías activas, ofrece las herramientas que necesitan a los estudiantes para que puedan comprender el mundo desde diversos puntos de vista, aprender a vivir con los demás y ser productivos.

El trabajo docente no se limita a cumplir con el trabajo frente a un grupo específico, es necesario dedicarle tiempo a la preparación y evaluación de la enseñanza y el aprendizaje. Torres (2017) indica que el trabajo docente no culmina en la escuela, sino que hay necesidad de dedicarle tiempo más allá de la jornada laboral. Lo anterior implica, entre otras cosas, el acopio de materiales, búsqueda de información, y todo lo referente con la actualización, capacitación y formación profesional.

Es importante considerar la relación que existe entre la formación teórica de los maestros y la realidad en la que se desenvuelven en su práctica cotidiana. Torres (2017) indica que el trabajo docente debe mirarse a la luz de las profundas transformaciones económicas, sociales, políticas y culturales de las últimas décadas, que cuestionan los sentidos de la escolarización y el rol de los docentes.

La frase “Maestro de todo, sabio de nada”, es utilizada por Imbernón (1998), para llevar a la reflexión sobre las diferentes responsabilidades que recibe en la actualidad el maestro: la transmisión de valores culturales dentro del contexto, el análisis de una cultura escolarizada con fuertes medios de comunicación e información; investigación de la existencia o no del conocimiento especializado y un exceso de funciones por la crisis de otras instancias educativas.

Según Duarte (2007), se está desarrollando un nuevo concepto de la profesión docente y su función, basado en los siguientes argumentos:

- La actividad laboral permanente vista como un sinónimo de profesor, trabajador o trabajadora.
- Ejercicio de una actividad pública enmarcada dentro de un contexto con circunstancias sociales, políticas y económicas que requieren una formación específica.
- La visión de la educación como una actividad compartida, como un problema sociopolítico en el cual pueden intervenir diversos agentes, grupos y medios.

Las ideas presentadas nos indican que el docente está al servicio de una colectividad y por tanto debe poseer unas competencias para desarrollar la acción de enseñar. Para Imbernón (1998:23):

“la función docente comporta un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de corresponsabilización con otros agentes sociales, esto es así puesto que ejerce influencia sobre otros seres humanos y, por lo tanto, no puede ni debe ser una función meramente técnica de expertos infalibles.”

Desde esta percepción, el docente asume una obligación que va más allá de la simple ejecución de una actividad, implica un compromiso social y una responsabilidad como profesional. A continuación, se aborda la importancia del trabajo docente.

2. Importancia del trabajo docente. Como indica Castro (2005), en el periódico *Al Tablero*, el lugar que actualmente tiene el maestro le asigna la labor definitiva de formar a las jóvenes generaciones, razón que pone al orden del día la función social de sus acciones. Cuando se piensa que un maestro es un formador de seres humanos y que muchas veces es el profesional que pasa más tiempo con los niños y jóvenes, se hace evidente la importancia social de su trabajo y las diversas responsabilidades de su profesión.

Formar personas que participen activamente en la construcción de la sociedad es una meta precisa de conocimientos, competencias y valores específicos. Como indican Darling-Hammond, Wise y Kline (1999) se trata de:

“entender la organización social y las maneras en que ésta afecta a los sujetos sociales y cómo las personas influyen en dicha organización. Asimismo, el maestro debe conocer las culturas del mundo y tener la capacidad de examinar los temas, las tendencias y las proyecciones de cada una de ellas y la forma en que se relacionan unas con otras.”

Duarte (2007) refiere que el docente como profesional tiene funciones muy importantes dentro de la sociedad y requiere poseer las competencias necesarias para cumplirlas. Estar en capacidad de ejercer la profesión docente es un compromiso que inicia el individuo en el mismo momento en que decide ser docente, igualmente empieza la formación de un profesional al servicio del desarrollo del país. Hoy se plantean necesidades de la educación desde la economía, la productividad, la calidad de servicios, las demandas tecnológicas, la atención a la diversidad y las alternativas; están en manos de los docentes formadores de la fuerza de trabajo en los diferentes campos, en consecuencia, podemos afirmar que los docentes son muy importantes para contribuir con la sociedad del conocimiento. Es necesario resaltar el rol del docente tanto dentro del salón de clases, como en la formación de ideales y percepciones de los estudiantes, ya que será el docente quien influya directamente en las mentes de los estudiantes. Por tal motivo, es necesario que los docentes participen de un proceso de formación que responda a las necesidades del contexto, es decir,

que se involucren en su desarrollo profesional. Esto nos lleva a preguntarnos, ¿cómo se logra un buen trabajo docente en los centros educativos?

3. ¿Cómo lograr un buen trabajo docente? La formación del docente se ha convertido en uno de los elementos críticos de todo intento de reforma de las estructuras y prácticas educativas. Se ha configurado como «*una de las piedras angulares imprescindibles*» (Gimeno, 1982, p.77) de los procesos de innovación educativa. Hablar de la formación del docente significa referirse a uno de los factores que contribuyen a mantener y desarrollar la calidad de cualquier sistema educativo.

La inducción docente es el período de tiempo que abarca los primeros años de enseñanza. Es un período de tensiones y aprendizajes y durante el cual los docentes desarrollan aprendizajes para la profesión, además de conseguir un cierto equilibrio personal (Borko, 1986).

Wilson y D'Arcy (1987) definen la inducción como «*el proceso mediante el cual la escuela lleva a cabo un programa sistemático de apoyo a profesores de cara a introducirle en la profesión, ayudarles a abordar los problemas de forma que refuerce su autonomía profesional y facilite su continuo desarrollo profesional*» (1987, p. 143). Desde este punto de vista, se puede ver que la inducción es una actividad en la cual la escuela como unidad juega un papel fundamental como servicio de apoyo a los docentes. Además, se puede destacar la concepción del desarrollo profesional como un continuo, de forma que no se concibe a los docentes como productos acabados sino por el contrario como sujetos en constante evolución y desarrollo (Tisher, 1980).

Los programas de inducción a la práctica son frecuentes en varios contextos educativos. Zimpher (1988) ha sintetizado algunos hallazgos de la literatura de investigación descriptiva en relación con el período de inducción. Estos hallazgos son los siguientes:

- A menudo, a los docentes se les destina a puestos docentes con grandes problemas en cuanto a la gestión de la clase.
- Existe en general una falta de colaboración entre los docentes, y se proporciona poco apoyo a los docentes principiantes.

- Los docentes luchan contra el caos y el estrés durante los primeros años de docencia, utilizando la ética de la practicalidad.
- La institución escolar tiene con respecto a los docentes principiantes las mismas expectativas que con respecto a los veteranos.
- Los docentes principiantes tienen pocas oportunidades de tomar contacto con modelos de enseñanza variados y eficaces.

Duarte (2007) refiere que en la mayoría de las organizaciones sociales los seres humanos marcan características que les ayudan a identificarse unos con otros o a reorganizarse entre los que comparten sus prácticas e ideas. Estos acuerdos, estándares o relaciones se establecen entre los docentes de manera paulatina hasta constituir lazos que los unen sin que estén establecidos formalmente, es una construcción social de todos los miembros de la comunidad en el centro educativo.

En ese sentido, se parte de la siguiente afirmación:

“la cultura de un centro educativo la concebimos como un conjunto de significados, principios, valores y creencias compartidas por los miembros de la organización que dan a esta una identidad propia y determinan la conducta peculiar de los individuos que la forman y la de la propia institución.” (Antúnez, 1993:488)

Como lo señala Antúnez (1993), el conjunto de características que tipifican a las comunidades escolares adquieren identidad propia, esto hace que cada escuela sea diferente a otra, gracias a las particularidades de sus miembros y las acciones que ejecutan.

Para Hargreaves (2003:189) *“las culturas de la enseñanza comprenden creencias, valores, hábitos y formas de hacer las cosas asumidas por las comunidades de profesores que tienen que afrontar exigencias y limitaciones similares en el transcurso de muchos años”*. Dicho esto, se entiende que la cultura se transmite a los docentes que se van incorporando nuevos a la comunidad, así se comparten estrategias, modos de trabajo que identifican la cultura de la institución, cada escuela tiene sus características impuestas por el personal que allí labora.

Por la información anteriormente detallada, se propone como una herramienta de apoyo dentro del proceso de inducción, el manual de inducción, el cual según indica García (2014) se utiliza para familiarizar al empleado con la información general de la empresa. Amado (2007) propone implementar un manual de inducción para lograr y facilitar la integración de los colaboradores, elaborar y entregar un folleto al nuevo colaborador que contenga la información necesaria para facilitarle la aclaración de dudas y su pronta adaptación a la organización y puesto de trabajo.

4. Programas de inducción. Dessler (2001) indica que inducción significa proporcionar a los nuevos colaboradores información básica sobre la empresa, la cual es necesaria para desempeñar satisfactoriamente sus labores. Cuando una persona inicia un nuevo trabajo, necesita una introducción a su trabajo y a la organización (Robbins y Coulter, 2005). Para ambos autores, esta es la definición de inducción.

Para Barquero (2006) el proceso de inducción consiste en orientar al trabajador novel para que adquiera la comprensión de cómo debe realizar su trabajo, de tal manera que asuma el papel que le corresponde dentro del grupo y para crear en él una actitud favorable hacia la organización. Mondy y Noe (2005) indican que es importante e indispensable que el nuevo colaborador reciba una inducción, ya que a través de ella podrá conocer a la empresa, equipo de trabajo y su puesto a desempeñar, asimismo, dicho proceso le facilitará su incorporación inmediata a la organización.

Las personas que siguen el programa de orientación aprenden sus funciones de manera más rápida. Este resultado puede mostrarse contradictorio, ya que las personas que se apoyan en un programa de inducción pierden todo un día de trabajo, en cambio que las que no lo siguen, solo pierden unos cuantos minutos en presentaciones convencionales. (Wether, Davis y Mejía, 2008)

Wether, Davis y Mejía (2008) señalan que este tipo de programas van desde breves introducciones informales hasta programas formales y extensos. En el segundo caso, generalmente se proporciona al empleado un manual o documento impreso que cubre temas tales como un recorrido por las instalaciones. La inducción tiene como regla, hacerse en interacciones con el jefe inmediato en el lugar de trabajo. Lo que generalmente se hace es

informar a los colaboradores de recién ingreso sobre la historia y evolución de la empresa, su organigrama y los reglamentos de trabajo, las funciones del cargo y su relación con otras dependencias de la empresa. (Calderón y Castaño, 2005).

a. Objetivos de los programas de inducción. Los objetivos que la inducción de personal persigue al practicar el proceso, según Tugores y Carrasco (2001), son los siguientes:

- Reducción de la rotación de personal
- Evitar la ansiedad de los nuevos colaboradores
- Mantener al nuevo empleado bien informado sobre la empresa y el puesto de trabajo
- Evitar o reducir malos entendidos
- Facilitar buenas relaciones en el trabajo

Por su parte, Rodríguez (2007) establece diversos objetivos del proceso de inducción:

- Ayudar a los colaboradores de la empresa a conocer y auxiliar al nuevo miembro para que pueda tener un comienzo productivo.
- Establecer actitudes que sean de beneficio para el colaborador hacia la organización, sus políticas y su personal.
- Desarrollar en los nuevos colaboradores un sentimiento de pertenencia y aceptación para generar entusiasmo y elevar la moral.

Dessler y Varela (2004) indican que la inducción al trabajador debe cumplir con cuatro objetivos:

- Lograr que se sienta bienvenido
- Hacer que entienda la organización de forma amplia (pasado, presente y futuro).
- Especificarle lo que se espera de él en cuanto a su trabajo y comportamiento
- Suponer que el nuevo colaborador comenzará a socializar en las formas tradicionales de la empresa respecto de actuar y hacer

b. Ventajas de los programas de inducción. Grados (2003) indica que el programa de inducción otorga a la empresa las siguientes ventajas:

- Reduce costos de reclutamiento y selección, mientras más alta sea la tasa de rotación mayor tendrá que ser el presupuesto de selección.
- Detecta necesidades de capacitación, ya que existe la posibilidad que las fallas de la persona durante la inducción al puesto logren solucionarse con algún curso.
- La mayoría de los empleados cumplirá con las reglas si durante la inducción comprende su significado.
- Permite afinar los perfiles
- Funciona como primera evaluación del desempeño

Noguera (2002), indica que los beneficios que recibe la institución al establecer un programa de inducción bien dirigido son:

- Bajo índice de rotación de empleados
- Mayor productividad
- Mejor disposición de los empleados
- Bajo costo en reclutamiento y entrenamiento
- Facilitación del aprendizaje
- Reducción de ansiedad del nuevo empleado

El plan de inducción según Granados (2003), le proporciona al colaborador las siguientes ventajas:

- El individuo se identifica con la organización y los procedimientos
- Crea una actitud favorable hacia la empresa
- Hace que la persona sujeta a la inducción sienta que pertenece al grupo
- Acelera su integración al grupo, subgrupos y ambiente laboral
- Valora las tareas específicas de su puesto
- Acepta con mayor facilidad la autoridad
- Conjunta los objetivos de la organización y los personales
- Se compromete moralmente con la organización

- Se identifica altamente con la organización
- La reacción del trabajador a la organización será de máximo rendimiento, satisfacción propia, colaboración y cooperación entusiasta

Al establecer un programa de inducción, la organización recibe múltiples beneficios. Sin embargo, en algunas instituciones este programa no existe, y cuando es llevado a cabo, se hace de manera informal, lo cual es inadecuado. (Noguera, 2002). Por tal motivo, al no contar con un programa de inducción, el manual de inducción sería la solución.

B. Manual de inducción

1. ¿Qué es un manual de inducción? Cabañas (2014) indica que al percibir la evolución administrativa, y notar la necesidad de contar con diversos manuales que efficienten el desempeño organizacional, se debe tener pleno conocimiento de lo que significa este término, por lo que brinda algunas definiciones que ilustren su entendimiento, por ejemplo la definición de manual expresado por la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2005) le define como aquel instrumento administrativo que de manera clara, ordenada, sistemática y concisa, contiene la información necesaria de una institución o sector de ésta, así como, las instrucciones o acuerdos que sean necesarios para la ejecución del trabajo del personal, teniendo como marco de referencia los objetivos institucionales, tan solo con unificar estos últimos resultaría benéfico para la empresa, dado que en diversas ocasiones los objetivos del dueño, del director, del supervisor, del empleado y más, distan de ser los mismos.

Otra definición es la expresada por CMN (Consultoría Mexicana, 2008) donde alude a que el manual de inducción tiene como finalidad que cada nuevo integrante de una empresa, conozca aspectos importantes de la misma, tales como su misión, su visión, sus funciones, los servicios que ofrecen y las políticas de personal que le competen, así como información que la empresa decida incorporar, detalles que le servirán como base fundamental para integrarse rápida y adecuadamente a la organización y así prontamente dé inicio propicio al desarrollo de sus actividades.

Según Palacios (2010) el manual de inducción contiene la información necesaria que el empleado de nuevo ingreso debe saber acerca de la compañía para poder desempeñar su trabajo satisfactoriamente. Es útil para orientar a los nuevos empleados, así como una guía de referencias para empleados de mayor antigüedad. Es de gran valor pues se considera como un promotor auxiliar en mejorar las relaciones entre patrón y empleado.

INEGI (2013) refiere que el manual de inducción reviste gran importancia dentro de una institución porque es el manifiesto escrito del por qué y para qué fue creada la organización. En él se describen los aspectos históricos tan importantes para conocer la evolución organizacional y las transformaciones que ha sufrido la organización hasta constituir la estructura actual. De igual forma, el manual de inducción enumera los derechos y las obligaciones por los que se asegura un ambiente laboral propicio y de respeto para todos los trabajadores dentro de la organización.

Como indica FODIGUA (2016), el manual de inducción tiene la finalidad de proporcionar y garantizar un conocimiento amplio de la institución y sus funciones, e igualmente prepara al personal de nuevo ingreso para el desempeño de su trabajo, lo cual dependerá en gran medida de las informaciones que se le suministre y que a través de las mismas pueda ejecutar sus funciones de manera eficiente y así contribuir con el mejoramiento de los servicios de la institución.

Podemos concluir entonces, que el manual de inducción es un folleto que contiene información detallada de la institución, cuyo propósito es el de orientar al nuevo empleado y propiciar una buena relación laboral.

2. Importancia y uso de un manual. Según Velásquez (2015), un manual de inducción debe ser la guía estratégica para integrar a un empleado a la compañía y la base que rija las relaciones entre los empleados y la compañía a lo largo de la carrera de los mismos en la empresa. El manual de inducción debe aumentar el sentido de pertenencia de los empleados. Jiménez (2013) indica que un manual de inducción tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle la empresa y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral.

Su importancia radica en que la institución cuente como parte de su estructura interna con un manual de inducción, el cual sin duda favorecerá el manejo oportuno de todos los procesos, consiguiendo la estructura ocupacional ideal para la obtención de los objetivos institucionales.

El fin fundamental del manual de inducción es el de proporcionar al nuevo empleado la información necesaria que le permita conocer la organización para la cual prestará sus servicios; familiarizándose con su funcionamiento e informándole de las condiciones bajo las cuales es contratado.

El manual de inducción permitirá tener mayor claridad sobre las actividades, responsabilidades y otros requerimientos que caracterizan un cargo, lo cual constituirá una guía para el nuevo empleado. También favorece a la motivación del nuevo empleado, pues tendrá la posibilidad de conocer su rol dentro de la institución y su importancia y contribución a los objetivos de la misma en general.

García (2014) refiere que el manual de bienvenida o manual de inducción, debe contener los siguientes puntos:

- Índice
- Historia de la organización
- Características de la organización
- Estructura organizacional
- Objetivos generales
- Aspectos generales del trabajo
- Políticas generales

Para la elaboración del manual de inducción, García (2014) indica que debe ser elaborado con un lenguaje sencillo y ameno, para su fácil entendimiento, y para que el mismo sea llamativo, se puede incluir fotografías, caricaturas y utilizar diferentes colores de papel.

García Rojas y Campos (2002) establecen que el manual de inducción debe considerar los siguientes aspectos:

- Historia
- Políticas
- Trayectoria de la empresa
- Recursos disponibles
- Ubicación de la empresa
- Servicios que ofrece la empresa
- Distribución de espacios físicos
- Horario de trabajo
- Funciones de los colaboradores
- Control de asistencia
- Fechas, lugar y monto salarial correspondientes por los servicios prestados

3. Manual de inducción en contexto educativo: Manual Docente. Un manual docente es un instrumento pedagógico que contiene información que el maestro necesita conocer sobre la institución y su sistema de trabajo para poder realizar su trabajo de manera satisfactoria. Su propósito es el de crear un clima de convivencia pacífica e incluyente dentro del salón de clases, y que los maestros puedan aplicar lo aprendido conforme a los contextos específicos de su grupo.

El manual docente es un instrumento pedagógico que se pone al servicio de los maestros de una institución educativa específica con el fin de brindarle las herramientas necesarias para tener mayor claridad sobre las actividades, responsabilidades y otros requerimientos

que caracterizan un cargo, lo cual constituirá una guía para el maestro nuevo como para el maestro antiguo. También favorece a la motivación del maestro nuevo, pues tendrá la posibilidad de conocer su rol dentro de la institución y su importancia y contribución a los objetivos de la misma en general.

Según indica Cabañas (2014), el manual es un elemento que sirve de apoyo, mediante el cual la persona que recién ingresa a la organización entienda el objetivo de la organización, tenga el conocimiento del cómo funciona, conozca no sólo su área inmediata, sino la forma global de la misma y así pueda integrarse rápidamente, incluso, empaparse de la cultura organizacional que desempeña la organización a la que se une, lo cual representa múltiples beneficios para la totalidad.

Por su parte, FCA-UNAM (2008) indica que los manuales permiten que el personal conozca la empresa, su historia, su estructura, sus procesos, sus objetivos y políticas. Y para complementar esa información, se recurre a otros medios:

- Videos
- Curso o capacitación
- Cd's
- Presentación de Powerpoint
- Recorrido por las instalaciones
- Reunión con colaboradores del departamento

Para lograr que el maestro nuevo alcance su mayor potencial, se requiere de estímulo y éste se logrará si el contenido del manual docente y la persona responsable de la inducción aportan valor a las expectativas del nuevo empleado. Esto generalmente se logra con la entrega de un manual en el que se describen temas de interés para el nuevo empleado.

VII. Marco metodológico

Para llevar a cabo un proyecto como el presente, es necesario realizar varios pasos que nos permitan establecer el propósito de este para así, encaminar la investigación y metodología al cumplimiento de este. En este capítulo, se presentan los objetivos que se desean alcanzar, así como el enfoque y el tipo de investigación considerando la población e instrumentos utilizados.

A. Investigación

1. Objetivo general

- Diseñar un manual docente que contenga la información básica y necesaria para ayudar al docente de nuevo ingreso y docentes antiguos a desempeñar su labor de manera óptima.

2. Objetivos específicos

- Elaborar un manual docente claro, organizado y actualizado para su fácil comprensión y uso.
- Optimizar el proceso de inducción institucional para personal de nuevo ingreso que propicie una adecuada y efectiva inclusión al centro educativo.
- Validar, mediante el juicio de expertos, la utilidad del manual docente con la colaboración de profesionales internos a la institución mediante una lista de cotejo.

B. Enfoque y tipos de investigación

Para el presente proyecto, se realizó una investigación descriptiva, en la cual según indica Cazau (2006) se seleccionan una serie de cuestiones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin de describirlas. Estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. En este caso, se seleccionó una serie de variables a conocer, como los años que tiene el docente en la institución, el tipo de inducción utilizado por la institución, temas para incluir en un manual, entre otros, lo que nos permitió conocer más sobre el proceso de inducción de la institución y las necesidades a cubrir con el manual docente.

Su objetivo central es “*esencialmente la medición precisa de una o más variables dependientes, en alguna población definida o en una muestra de dicha población*” (Hyman, 1955:102). Los estudios descriptivos (Hernández Sampieri y otros, 1996:71) sirven para analizar como es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Cazau (2006) indica que los estudios descriptivos pueden ofrecer también la posibilidad de hacer predicciones incipientes, aunque sean rudimentarias.

Para este proyecto fue necesario conocer las necesidades que presentaron los docentes al momento de ingresar al colegio y conocer, con base a sus experiencias, sugerencias para realizar el proceso de inducción, su opinión sobre el uso de un manual de inducción y los temas que consideran serían de gran utilidad para personas de nuevo ingreso. Esta información se recopiló con la ayuda de una encuesta, la cual se aplicó a la unidad de análisis, que en este proyecto fue conformada por el equipo de maestros de Primero a Tercero Primaria del centro educativo. Esto se realizó ya que como indica Danhke (1989): “*La investigación descriptiva es aquella que busca especificar las propiedades, características, y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.*” Con esta información, se pudo formular las preguntas importantes para la obtención de datos que se deseaba saber acerca del personal del nivel de Primero a Tercero Primaria y poder diseñar el nuevo manual docente.

Entre los supuestos de investigación se mencionan:

- La falta de un Manual de Inducción impide que el proceso de inducción sea breve y eficaz.
- La carencia de información actualizada en el Manual Docente impide que éste se utilice en el proceso de inducción del centro educativo.
- La excesiva y desorganizada información no genera en los docentes interés ni motivación por leer el Manual Docente vigente.
- La falta de un instrumento de inducción por escrito hace que el proceso de inducción sea más largo y difícil.

De acuerdo con Malhotra (1997) el diseño de la investigación es una estructura o plano que sirve para dirigir un proyecto de investigación. Nos detalla los pasos necesarios para obtener información indispensable en la solución al problema que nos ocupa. Un buen diseño de investigación nos asegura que el proyecto se realizará de manera efectiva y eficiente.

Por lo que se detalla a continuación los puntos de los que consistió el presente proyecto:

- Determinar el tipo de investigación a realizar: para este proyecto se realizó una investigación descriptiva, ya que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades.
- Determinar las fuentes de datos a recolectar: en este proyecto se entrevistaron a docentes del nivel de Primero a Tercero Primaria.
- Revisión del manual docente actual del centro educativo. Junto con la Coordinadora de Primero a Tercero Primaria, se procedió a evaluar los contenidos para determinar cuáles debían eliminarse, cuáles debían continuar y cuáles debían agregarse en el nuevo diseño del manual docente.
- Primera encuesta: se aplicó una encuesta para conocer las necesidades que presentaron los docentes al momento de ingresar al colegio y conocer, en base a sus experiencias, sugerencias para realizar el proceso de inducción, su opinión

sobre el uso de un manual de inducción y los temas que consideran serían de gran utilidad para personas de nuevo ingreso.

- Análisis de información recabada: con la información recabada se procedió a realizar el nuevo diseño del manual docente. El cual se entregó a Coordinación para su revisión y autorización.
- Primera validación del manual: en noviembre 2017, se entregó una copia a la Coordinadora de Primero a Tercero Primaria, una copia a la Coordinadora de Cuarto a Sexto Primaria y la Coordinadora General del centro educativo para su lectura, revisión y propuesta de cambios necesarios para poder utilizar el manual docente en el proceso de inducción del ciclo escolar 2018.
- Segunda encuesta: Luego de haber utilizado el manual docente en el proceso de inducción del ciclo escolar 2018, se procedió a encuestar a los docentes que leyeron el manual docente para conocer su opinión sobre el mismo y realizar los cambios necesarios.
- Análisis de información recabada: con la información recabada en las encuestas se procedió a realizar los cambios que se consideren necesarios para lograr que el nuevo diseño del manual docente supla las necesidades planteadas al inicio de la investigación.
- Segunda validación del manual: en marzo 2018, se entregó una copia a la Coordinadora de Primero a Tercero Primaria, una copia a la Coordinadora de Cuarto a Sexto Primaria y la Coordinadora General del centro educativo para su lectura, revisen y propuesta de cambios necesarios utilizando una lista de cotejo. Complementario a esto se les realizó una entrevista para conocer su opinión sobre el nuevo diseño del manual docente.
- Impresión y entrega del manual docente: con la validación de las tres expertas del centro educativo, se procedió a imprimir la versión final del nuevo manual docente para entregarlo al centro educativo.

C. Instrumentos y técnicas

Cazau (2006) indica que la finalidad de la recolección de datos es aportar información verídica, oportuna y de relevancia para la elaboración de propuestas o sugerencias de mejora como objetivo de esta investigación.

De acuerdo con Hernández y coautores (1991, p.334), la recolección de los datos implica tres actividades relacionadas entre sí:

“Seleccionar un instrumento o método de recolección de datos entre los disponibles en el área de estudio en el cual se inserte nuestra investigación, o desarrollar uno, el instrumento deber ser válido y confiable, de lo contrario no podemos basarnos en los resultados. Aplicar este instrumento para recolectar los datos. Es decir, obtener observaciones, registros o mediciones de variables, sucesos, contextos, categorías u objetos que resulten de interés para nuestro estudio. Preparar observaciones, registros y mediciones obtenidas para que se analicen correctamente.”

En este proyecto, para la recolección de datos, se utilizaron diversos instrumentos; los cuales pasaron por un proceso de validación de expertos y así poderlos utilizar durante este proceso.

Los instrumentos utilizados:

- Entrevista: con el uso de este instrumento se recabó información con las Coordinadoras para conocer las necesidades que se debían cubrir con el uso del Manual Docente. También, se establecieron las citas para dar seguimiento a los cambios que se realizaron en el Manual Docente.
- Observación: se observó el proceso de inclusión del personal de nuevo ingreso para conocer el proceso actual e implementar cambios que lleven a mejorar el proceso de inducción del Colegio Capouilliez.

- Encuesta: con el uso de este instrumento se recabó información con los docentes para conocer sobre el proceso de inducción que se utilizó con ellos y proponer mejoras para implementar.

D. Alcances y limitaciones

1. Alcances:

- Que se utilice el Manual Docente en el proceso de inducción de los docentes del Nivel Primario.
- Contribuir con el Colegio Capouilliez con un instrumento que facilite el proceso de inducción de los docentes.
- Utilizar el Manual Docente a nivel institucional.
- Generar interés en otras instituciones educativas por el Manual Docente para utilizarlo y adaptarlo a sus necesidades.

2. Limitaciones:

- Desaprobación del Colegio Capouilliez por la propuesta recibida.
- Que no se utilice el Manual Docente en el proceso de inducción.
- Desinterés por parte de maestros para leer el Manual Docente.
- Falta de presupuesto para reproducir el Manual Docente.

E. Cronograma

Tabla 2. Cronograma

Actividad a realizar	Febrero				Marzo								Abril		
	10	19	26	28	7	8	9	12	13	14	19	20	23	26	2
Entrega primera revisión de protocolo	x														
Solicitar asesoría a Licda. Claudia V.		x													
Cita con Licda. Claudia Velásquez			x												
Compartir protocolo a Licda. Claudia V.			x												
Revisar y corregir protocolo				x											
Entrega de protocolo, segunda revisión					x										
Realizar encuestas						x									
Enviar instrumentos a Licda. Claudia para validación						x									
Enviar Manual Docente para diagramación						x									
Iniciar informe final: Marco teórico y contextual							x								
Aplicación de encuestas								x							
Análisis de resultados de encuestas									x						
Informe final: Marco metodológico y conclusiones										x					
Informe final: Recomendaciones, referencias e introducción											x				
Enviar informe final a Licda. Claudia												x			
Realizar correcciones a informe final													x		
Revisión final de informe por Licda. Claudia														x	
Entrega de informe final y Manual Docente															x

Fuente: Elaboración propia

F. Procedimiento

Para el diseño del manual actualizado, fue necesario realizar varios procesos para conocer las necesidades de los docentes con base a sus experiencias en la inducción recibida al ingresar al centro educativo. También, fue necesario conocer las reacciones de los docentes al interactuar con el nuevo diseño del manual con el fin de realizar los cambios necesarios. Como docente del centro educativo, puedo indicar que resulta muy alentador el saber que las autoridades se interesan en conocer más sobre los puntos de vista de los docentes puesto que somos las personas que trabajamos directamente con los estudiantes y sabemos qué información es la más funcional para que una persona de nuevo ingreso pueda entender el sistema de trabajo del centro educativo y cumplir con sus asignaciones satisfactoriamente. Además, se contó con la supervisión y apoyo de tres expertas, quienes son profesionales con más de 10 años de laborar en el centro educativo y conocen el sistema de trabajo lo suficiente para brindar una retroalimentación efectiva para el nuevo diseño del manual docente.

1. Encuestas

a. Primera encuesta. Para conocer sobre las necesidades de los docentes se realizó una encuesta en dónde se pudo conocer cómo el centro educativo realiza la inducción docente y qué herramientas utiliza para la misma. Era necesario conocer las necesidades de los docentes ya que el manual va dirigido a ellos. Además, fue necesario conocer el tiempo que éstos tienen para interactuar con el manual y considerar las sugerencias presentadas por ellos, pues enriquecerían más la investigación y el diseño del manual. En cuanto, al proceso de inducción utilizado por la institución, fue necesario conocer qué herramientas y estrategias había implementado el centro educativo en los años anteriores para complementar el proceso con una herramienta útil tanto para los capacitadores como para los capacitados. Con la ayuda de los instrumentos aplicados, se obtuvo información que enriqueció el diseño del manual docente con base en las necesidades y experiencias de los docentes que laboran actualmente en la institución.

La encuesta se realizó con la ayuda y supervisión de la catedrática del curso Taller de Práctica Profesional, utilizando los objetivos del proyecto como fundamento. Esto permitió conocer más detalles del proceso de inducción docente de la institución y también conocer

la opinión de los docentes, quienes son los protagonistas en este proyecto puesto que son las personas para quienes se preparan las capacitaciones y quienes han participado de procesos de inducción en años anteriores.

Con la información obtenida, se realizó el nuevo diseño para el manual docente, el cual se busca sea una herramienta útil para el personal a lo largo del ciclo escolar.

b. Segunda encuesta. Se decidió realizar una segunda encuesta, para conocer si el objetivo general de este trabajo, diseñar un manual docente útil y actualizado, se había cumplido y qué mejoras se pueden realizar para que cumpla con estas características, y realmente ser una herramienta de apoyo para los docentes de la institución educativa.

La encuesta se realizó con la ayuda y supervisión de la asesora del Trabajo de Graduación. Se buscaba conocer la funcionalidad del nuevo diseño del manual docente y ajustarlo a las diferentes sugerencias dadas por los docentes encuestados.

2. Entrevistas. Como parte del proceso, fue necesario entrevistar a las expertas del centro educativo. Es importante mencionar que, para seleccionar a las tres expertas, se tomó en cuenta:

a. Su trayectoria en el centro educativo: para poder brindar una retroalimentación objetiva, era necesario contar con expertas que tuvieran más de 5 años de laborar en la institución educativa, y haber ocupado otros puestos para conocer sobre las necesidades que hay fuera del área Coordinación.

b. Su profesionalización: el poseer fundamentos sobre administración educativa, permitirá contribuir al proyecto con ideas claras para la realización del nuevo diseño.

c. Los puestos que ocupan en la institución: como personas que tienen personas a su cargo, y han dado capacitaciones por más de 5 años, conocen las necesidades de su personal y conocen qué aspectos se deben mejorar en el proceso de inducción.

Todo esto con el fin de contar con profesionales que conozcan lo suficiente del sistema de trabajo del centro educativo y que pudieran brindar una retroalimentación basada tanto en sus conocimientos como en su experiencia como docentes y Coordinadoras. Cabe mencionar, que fue necesario seleccionar personal del centro educativo ya que el manual

se basa en los principios, metodologías y sistema de trabajo propios del mismo, por lo que una persona ajena a la institución ignoraría mucha información relevante al momento de evaluar el nuevo diseño del manual docente.

Con el fin de realizar un trabajo de calidad, se establecieron citas periódicas con la Coordinadora de Primero a Tercero Primaria, cada semana durante seis meses, para definir qué información debía descartarse, qué información debía permanecer, revisión de redacción y ortografía. Todo esto permitió conocer la opinión de las expertas, recibir su aprobación para el nuevo diseño del manual docente y realizar los cambios sugeridos.

G. Validación de la propuesta de modelo de trabajo profesional

Con el propósito de validar el nuevo diseño del manual docente, se estableció la importancia de conocer no sólo la opinión y sugerencias de los docentes, sino el juicio que los expertos del centro educativo pudieran brindar. Por tal motivo, se decidió que se realizarían dos validaciones para lograr el objetivo establecido al inicio del proyecto. Se hizo uso de la validación por juicio de expertos, validación de campo y aplicación encuestas, lo cual permitiría obtener el diseño esperado del manual docente.

1. Juicio de expertos. El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como *“una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”* (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008:29).

La evaluación mediante el juicio de expertos, método de validación cada vez más utilizado en la investigación, *“consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio sobre un objeto, un instrumento, material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto”* (Cabero y Llorente, 2013:14).

Para Cabero y Llorente (2013), el juicio de expertos como estrategia de evaluación presenta una serie de ventajas entre las que destacan la posibilidad de obtener una amplia y pormenorizada información sobre el objeto de estudio y la calidad de las respuestas por parte de los jueces.

El proceso de validación del presente proyecto constó de dos partes:

- En la primera validación del manual, se procedió al juicio de expertos, donde se seleccionó a tres expertas (profesionales con más de 10 años de laborar en el centro educativo y que conocen el sistema de trabajo lo suficiente para brindar una retroalimentación efectiva para el nuevo diseño del manual docente) a quienes se entregó una copia del manual docente para que lo leyeran, lo revisaran y propusieran los cambios necesarios para poder utilizar el manual docente en el proceso de inducción del ciclo escolar 2018.
- Para la segunda validación se procedió a entregar una copia a los tres expertos del centro educativo para que lo leyeran, lo revisaran y propusieran los cambios necesarios utilizando una lista de cotejo. Además, se les realizó una entrevista para conocer sus opiniones sobre el nuevo diseño del manual docente.

2. Estudio de campo. Como indica QuestionPro (2018), la investigación de campo es la recopilación de datos nuevos de fuentes primarias para un propósito específico. Es un método de recolección de datos encaminado a comprender, observar e interactuar con las personas en su entorno natural. La investigación de campo permite ver lo que las personas hacen y no lo que estas dicen que hacen.

Las técnicas de investigación de campo son aquellas que le sirven al investigador para relacionarse con el objeto y construir por sí mismo la realidad estudiada. Tienen el propósito de recopilar información empírica sobre la realidad del fenómeno a estudiar (Rodríguez, 1982:60).

Por esta razón, se decidió que se haría uso del manual docente en el proceso de inducción del ciclo escolar 2018, para observar la reacción e interacción de los docentes con el manual y conocer, a través de una encuesta, los cambios y mejoras que éstos proponen para el nuevo diseño del manual docente.

3. Selección de participantes

- Expertos: para la selección de los tres expertos, se tomó en cuenta los siguientes aspectos: que fueran personas con años de experiencia en la docencia, que su trayectoria en el centro educativo fuera mayor a 5 años ya que eso les permitiría conocer bien el sistema de trabajo de este y que tuvieran a su cargo docentes, para poder utilizar el manual docente. Con estas características, se lograría obtener una buena evaluación y opinión por parte de los expertos y recibir una buena retroalimentación para alcanzar los objetivos del proyecto.
- Estudio de Campo: las personas que formaron parte de esta investigación pertenecen al nivel de Primero a Tercero Primaria del centro educativo, quienes pertenecen a las áreas de Inglés, Lingüística, Humanística y Áreas Prácticas. Se trabajó con una muestra de 20 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta después de haber interactuado con el nuevo manual docente para conocer su percepción sobre el mismo y las sugerencias para mejorarlo. Este estudio permitiría conocer la percepción de los docentes referente al manual y contribuir con el proceso de inducción del centro educativo.

VIII. Presentación y análisis de resultados

Para la implementación de nuevas herramientas que ayuden a los trabajadores de una empresa es indispensable realizar un estudio y análisis de los resultados obtenidos para conocer las necesidades de los empleados y poderlas satisfacer a través de las nuevas actualizaciones que beneficiarán a la empresa y permitirán el logro de los objetivos planteados.

Por tal motivo, para continuar con un proceso de **Actualización del manual docente** es necesario conocer las experiencias y comentarios del personal docente que labora actualmente en la institución para aplicar los cambios y adaptaciones indispensables y lograr una inducción apropiada para el personal docente de nuevo ingreso.

Tabla 3. Actividades realizadas durante el proyecto

Actividad	Objetivo	Resultado
Primera encuesta	- Conocer necesidades de los docentes que ya pasaron por el proceso de inducción del centro educativo.	- Obtener información del proceso de inducción utilizado por el centro educativo en los últimos 10 años.
Segunda encuesta	- Conocer si el objetivo propuesto de: diseñar un manual docente útil y actualizado, se cumplió - Sugerencias para mejoras	- Obtener información de la funcionalidad del nuevo diseño del manual y ajustarlo a las diferentes sugerencias brindadas por los docentes.
Entrevista a expertas	- Recibir retroalimentación basada en su conocimiento como en su experiencia docente y como Coordinadoras.	- Obtener retroalimentación de tres expertas, basada en su conocimiento, experiencia docente y como Coordinadoras.

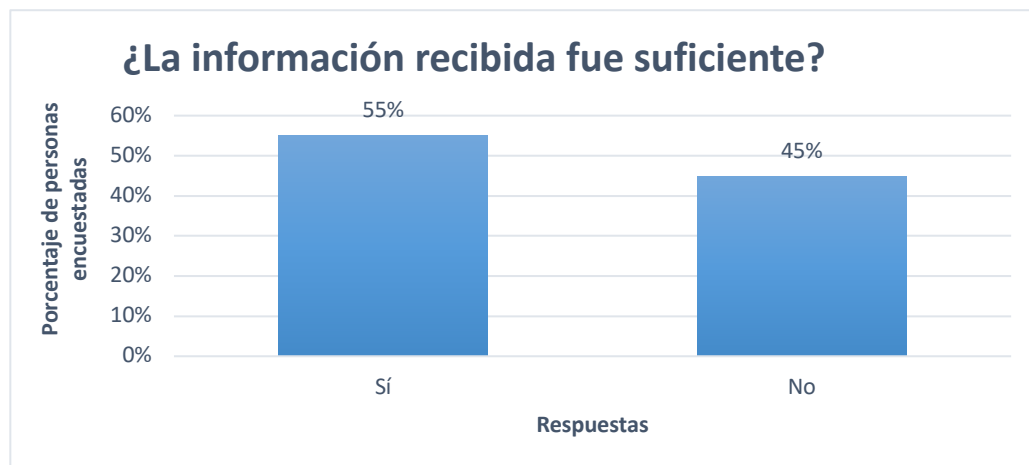
FUENTE: Elaboración propia

A. Resultados obtenidos

1. Primera encuesta. A través de la encuesta (ver anexo 1) realizada se obtuvo resultados significativos para la actualización del manual docente del centro educativo. La encuesta se realizó con el propósito de conocer las necesidades de las personas que ya pasaron por el proceso de inducción que realiza el colegio, por lo tanto, sus respuestas contribuyeron a la elaboración del nuevo diseño del manual docente.

La encuesta se aplicó a 20 personas, todas de sexo femenino. Ocho de las personas encuestadas lleva de uno a cinco años laborando en el colegio, otras 8 llevan de seis a diez años, y las 4 restantes llevan más de diez años. Esto indica que se podrá conocer el proceso de inducción que ha utilizado el colegio los últimos diez años. A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

Gráfica 1. Pregunta #9, primera encuesta



Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Como se puede observar en la Gráfica #10, la herramienta más utilizada para el proceso de inducción es la capacitación. Y para comprobar su eficacia, se preguntó a los docentes si la información que recibían en la inducción era suficiente, es decir, que les permite acoplarse bien al sistema de trabajo del colegio y conocer claramente sus atribuciones. En la Gráfica #1, se observan las respuestas de los docentes, donde el 55% brindó una respuesta positiva, confirmando la eficacia de las capacitaciones.

Y el 45% restante, considera que aún hay aspectos importantes y necesarios para cubrir por parte de los capacitadores. Es importante tomar esta información en cuenta para la implementación de nuevas herramientas en el proceso de inducción, ya que aún hay un grupo que no pudo resolver sus dudas e inquietudes a través de las capacitaciones y necesitan otra herramienta debido a su estilo de aprendizaje.

Gráfica 2. Pregunta #10, primera encuesta

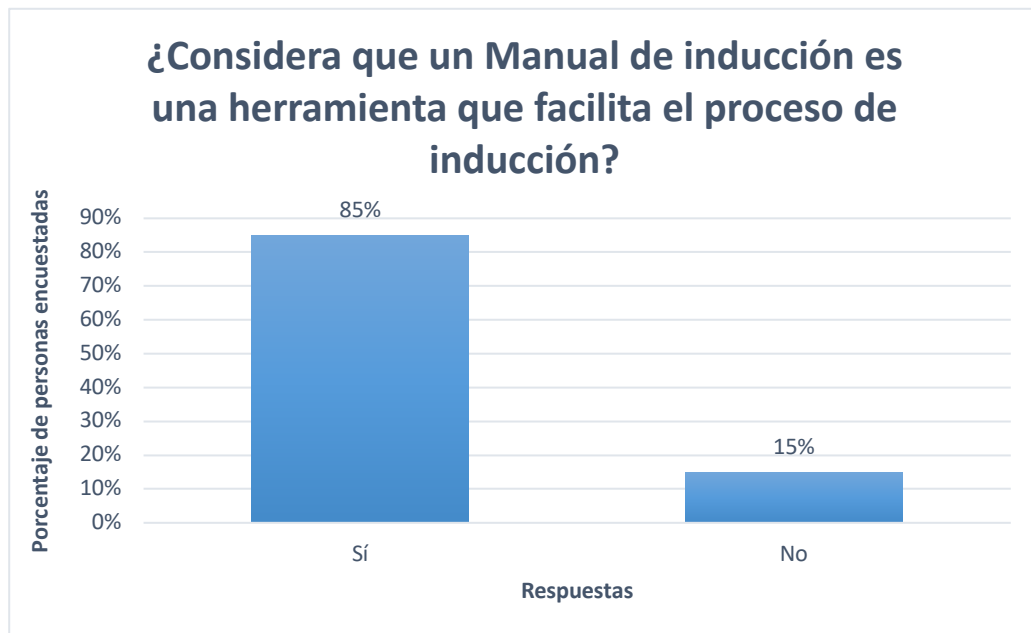


Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Es importante conocer las sugerencias del personal docente, ya que son ellos quienes necesitan la información para poder cumplir con sus asignaciones en los salones de clase. Por tal motivo, se procedió a preguntar sobre el tipo de inducción que les hubiera gustado recibir en el proceso de inducción. Se puede observar en los resultados obtenidos que el 32% de las personas encuestadas sugiere que el entrenamiento es una buena opción para conocer el sistema de trabajo del colegio, indicando que son personas que aprenden fácilmente haciendo. El 21% indica que prefiere el uso de un Manual de inducción, lo que supone que prefieren tener la información accesible y por escrito y así poderla analizar con más tiempo. Otro 21% indica que le gustaría recibir más información sobre las políticas del colegio, sugiriendo que les gusta saber qué es lo que espera el colegio de ellos. Un 14% indica que les funcionaría bien el recorrido por el

colegio. Se puede ver que hay un pequeño grupo que propone que otras opciones podrían funcionar basándose en sus propias experiencias y necesidades. En este estudio, se prestará mayor atención a los resultados referentes al Manual de inducción.

Gráfica 3. Pregunta #11, primera encuesta

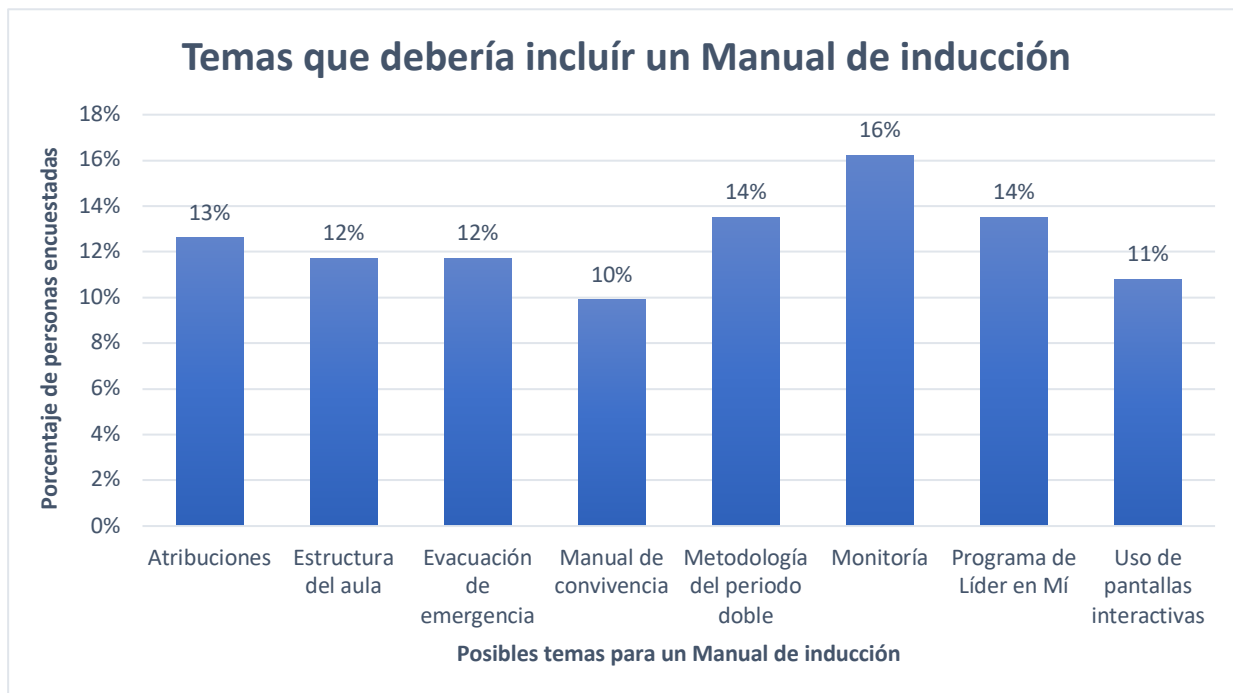


Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Para un estudio donde se busca implementar innovaciones, es indispensable conocer lo que las personas involucradas piensan y consideran necesario. Por tal razón, se procedió a preguntar si un manual de inducción facilitaría el proceso de inducción, para lo que el 85% de las personas encuestadas respondió que sí, como puede observarse en la Tabla #4.

Este porcentaje sugiere que el manual de inducción es una buena opción para implementar en el proceso de inducción del centro educativo y permitir que el personal de nuevo ingreso cuente con la información que necesita de manera accesible y fácil de entender. Además, esto indica que a la mayoría de las personas le gusta tener información a la cual recurrir y poderla interiorizar para darle un significado y aplicación en su práctica diaria.

Gráfica 4. Pregunta #12, primera encuesta



Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Es importante conocer los comentarios de las personas que ya han pasado por el proceso de inducción del centro educativo ya que son personas que actualmente laboran en la institución y saben qué temas son indispensables conocer para poder cumplir con lo que el colegio les exige, por tal motivo se preguntó sobre los temas que deberían incluirse en un Manual de inducción.

Como se puede observar en la Gráfica #4, el 16% de las personas encuestadas considera que el tema de la monitoría es indispensable, ya que la mayoría de las personas que ingresan al colegio deben ser maestros monitores o encargados de grado, por lo que si se necesita conocer todo lo referente al sistema de trabajo del colegio y las atribuciones que un maestro monitor debe desempeñar.

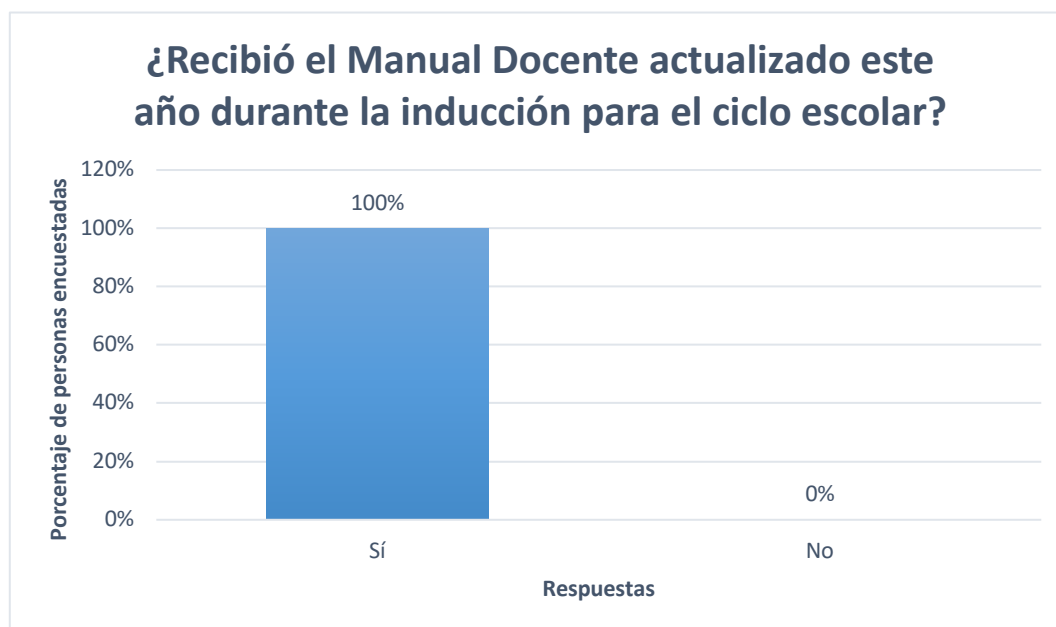
Se puede observar que los temas de Metodología del período doble y Programa de Líder en Mí, tienen un 14% cada uno. Estos temas se consideran importantes ya que el centro educativo se basa en la Metodología del Período doble para dar clases y se trabaja de la mano con el Programa de Líder en Mí, de Stephen Covey para incluir buenas prácticas dentro del salón de clases. Un 13% considera que es importante brindar información

específica de las atribuciones que cada maestro tiene desde el área que labora, para así poder colaborar efectivamente con la institución. Los temas de Estructura del aula y Evacuación de emergencia obtuvieron 12% cada uno, estos temas se explican en las capacitaciones y se brindan folletos informativos, por lo que se infiere que las personas encuestadas no consideran que se deba brindar información extra puesto que a veces estos temas sufren cambios y la información brindada por los capacitadores es suficiente. El tema de uso de las pantallas interactivas obtuvo un 11%, debido a que las mismas funcionan como una computadora, no es necesaria tanta inducción para usarla adecuadamente. Y, por último, el tema de Manual de convivencia con un 10%, es el tema con menor porcentaje, se considera que debido a que a cada maestro se le hace entrega de un manual para tener en cada salón de clases, no se considera importante incluirlo dentro del manual de inducción.

Con la información recabada se procedió a realizar el nuevo diseño del manual docente, lo que permitió realizar los cambios respectivos en base a las necesidades planteadas por las personas encuestadas y lograr un proceso de inducción efectivo para el personal de nuevo ingreso. (ver anexo 5) Al inicio del ciclo escolar 2018 se utilizó el nuevo diseño del manual docente en el proceso de inducción del personal docente, y para conocer las experiencias de los docentes con el mismo, se aplicó una encuesta.

2. Segunda encuesta. El grupo de maestros encuestados (ver anexo 2) estuvo conformado por 19 mujeres y un 1 hombre, pudo observarse que 10 de las personas encuestadas tiene entre 6 a 10 años de laborar en la institución educativa y 6 personas tienen entre 1 a 5 años. Y solamente una persona es de nuevo ingreso. Esto nos indica que la mayoría de las personas tuvo una nueva experiencia al inicio del ciclo escolar 2018 al recibir el Manual Docente actualizado, pues como la habían indicado anteriormente, en el proceso de inducción se utilizaba más la capacitación y la bienvenida que el uso de un manual. En las siguientes gráficas se presentan los resultados obtenidos en la encuesta realizada:

Gráfica 5. Pregunta #7, segunda encuesta

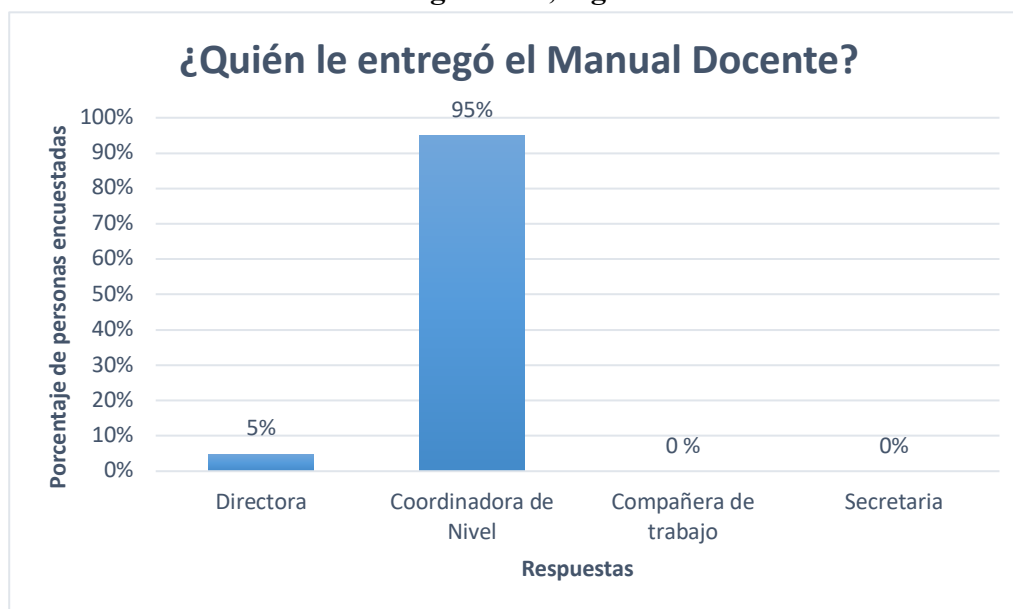


Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

En la Gráfica #5 podemos confirmar que el 100% de las personas encuestadas recibió el manual docente actualizado durante la inducción del ciclo escolar del año 2018. Es importante mencionar que la clave para que un manual de inducción cumpla con su objetivo es que cada persona del equipo de trabajo tenga acceso a él y que se brinde en el tiempo necesario, para que las personas puedan leer e interiorizar la información de modo que más adelante puedan ponerla en práctica desde su área de trabajo.

Además, al darles la oportunidad de interactuar con este nuevo recurso se puede obtener mejores resultados ya que los cambios se realizarán con base a las necesidades de docentes que ya conocen el sistema de trabajo del centro educativo.

Gráfica 6. Pregunta #8, segunda encuesta

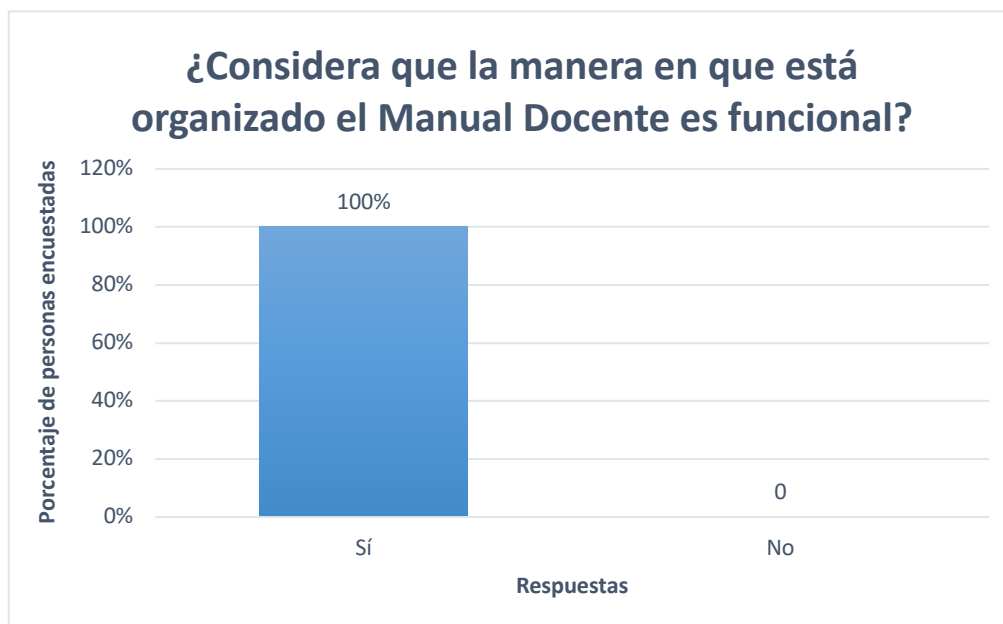


Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Al momento de utilizar un manual docente es importante que la forma en que se hace llegar el manual al empleado sea organizada y que la persona que lo entrega sea una persona que represente autoridad en la institución para que las personas brinden la importancia necesaria al manual docente y no le resten valor a la información que este contiene.

Como puede observarse en la Gráfica #6, un 95% de las personas encuestadas refiere que la Coordinadora de Nivel fue quien hizo la entrega del manual, este es un buen indicador, ya que esta persona es su autoridad inmediata y puede hacer énfasis en la importancia de leer la información que contiene el manual para que puedan entender cuál es el sistema de trabajo del colegio y qué es lo que se espera de cada uno. No basta solo con tener un recurso más para el proceso de inducción, sino saber cómo utilizarlo y darlo a conocer a las demás personas.

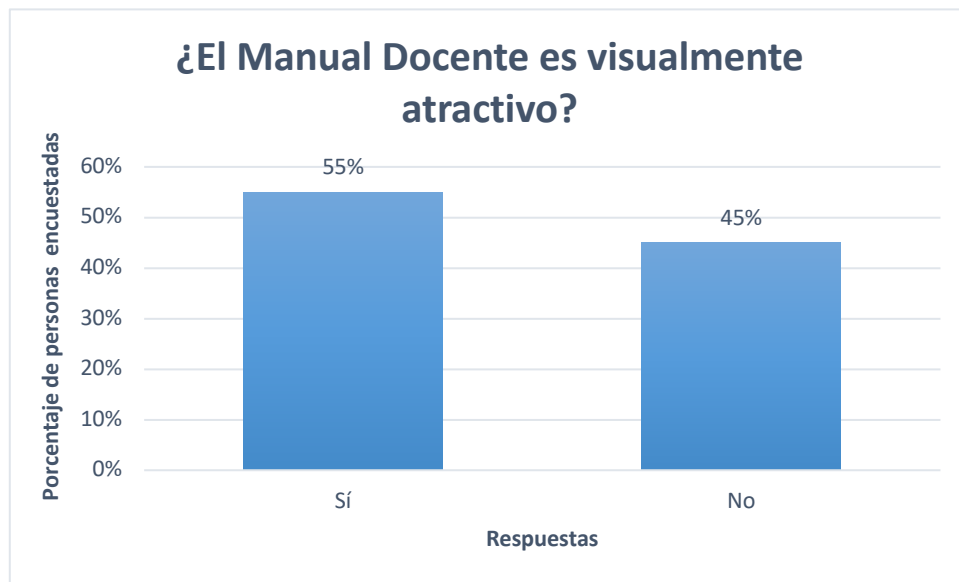
Gráfica 7. Pregunta #9, segunda encuesta



Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Uno de los retos que se tuvo al realizar la actualización del manual docente era el de lograr organizar toda la información importante de manera lógica y funcional, para que resultara efectiva para el personal docente y fácil de entender. La Gráfica #7 muestra que se logró realizar una buena organización de la información, ya que el 100% de las personas encuestadas refiere que la organización de la información del manual docente les resultó funcional al momento de leerlo. Cabe resaltar, que uno de los objetivos de un manual docente es el de ser una herramienta para el maestro en el que se pueda apoyar para resolver cualquier duda o aclarar la información de un tema, debe tomarse en consideración que cada centro educativo tiene un sistema de trabajo diferente y es por eso que es importante contar con una herramienta que contenga toda esta información.

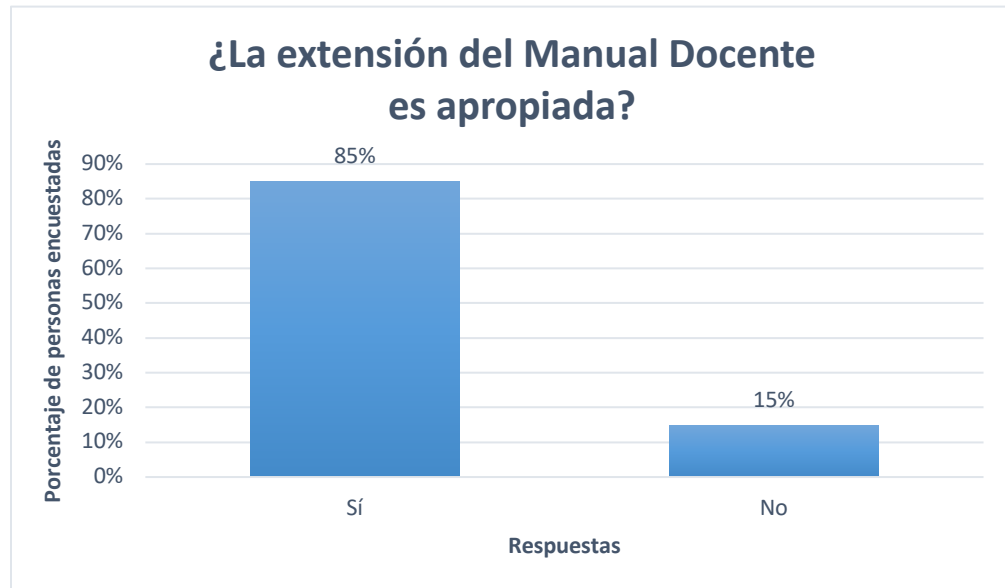
Gráfica 8. Pregunta #10, segunda encuesta



Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Una de las características más importantes de un manual docente es su presentación, debe recordarse que entre más atractivo le resulte a la persona, habrá una mayor facilidad para entender el contenido de este y una mayor probabilidad que la persona se interese por leerlo. Como puede verse en la Gráfica #5, el 55% de las personas encuestadas considera que el manual docente es visualmente atractivo, mientras que el otro 45% considera que aún hay mejoras por hacer. Este tipo de retroalimentación resulta muy efectivo pues permite conocer las necesidades de los docentes y poder realizar cambios que más adelante permitirán que al utilizar el manual docente se logren los objetivos planteados. Aunque se realizaron cambios significativos al Manual, debe considerarse la mejora del diseño para que este resulte más atractivo.

Gráfica 9. Pregunta #11, segunda encuesta



Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Un aspecto importante que debe tomarse en cuenta al momento de realizar un manual es la extensión del mismo, ya que si este es muy largo hay una probabilidad muy grande de que la persona no lo termine de leer y si es muy corto, no se abarquen todos los temas como debe ser. Esta fue una de las necesidades que se acordaron con la Coordinadora que debía suplirse, para lograr que el manual docente fuera aprovechado por todos los docentes. En la Gráfica #9, se observa que el 85% de las personas encuestadas considera que la extensión del manual docente es apropiada, mientras que el otro 15% considera que aún se puede mejorar en este aspecto. Aunque se logró mejorar en esta área, se debe revisar los temas que abarca el manual docente para verificar si necesita algún cambio ya sea en agregar más información o simplificarlo.

3. Entrevistas. Para conocer el punto de vista de las tres expertas, se utilizó una entrevista, (ver anexo # 3) donde se indagaría sobre cómo utilizarían el manual docente, los beneficios que tendrán al utilizarlo, mejoras y observaciones de este. Con esta retroalimentación, se logró realizar un diseño más apegado a las necesidades tanto de los docentes como de las personas a cargo.

Tabla 4. *Entrevistas a expertas*

Preguntas	E1	E2	E3
P1: Describa el manual docente actualizado	“Me parece un manual docente muy diferente al anterior: moderno, organizado y completo.”	“Al ver el manual antiguo y ver este nuevo manual, puedo decir que este es un manual más completo, conciso, y mucho más organizado. Creo que será, incluso, más llamativo, por decir así, para los maestros.”	“Bueno, veo un manual muy innovador, la información está muy bien organizada, hay varias tablas con información. Además, es mucho más atractivo visualmente.”
P2: Indique en qué manera utilizará el manual docente	“Se puede utilizar tanto para el personal de nuevo ingreso, como con los docentes que ya laboran en el colegio para que unifiquemos la información de cada tema.”	“Este manual lo vamos a utilizar para los docentes nuevos y también para los docentes del nivel, para que no tengamos información incompleta o incorrecta.”	“Tener un manual significa que tenemos un recurso más para las capacitaciones del personal nuevo como para los docentes que laboran con nosotros.”
P3: Beneficios al tener un manual docente	“Considero que tener un manual docente nos permitirá brindar a los	“Este manual nos ayudará mucho en el aspecto que tendremos la	“Tener un manual nos ayudará bastante, ya que no tendremos que

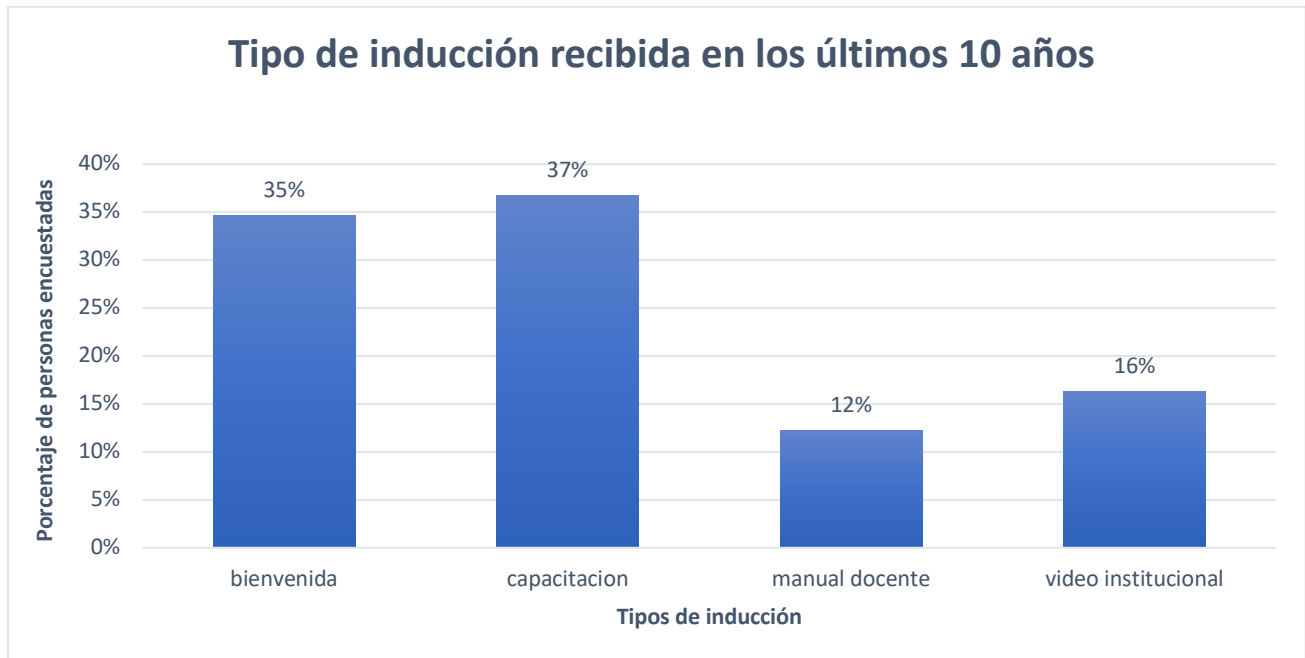
Preguntas	E1	E2	E3
	<p>docentes la información que necesitan para cumplir con sus roles y creo que también ahorraríamos en recursos y tiempo.”</p>	<p>información a la mano y será fácil de entregar a los docentes. Lo cual, complementará las capacitaciones que demos con las otras coordinadoras.”</p>	<p>preparar más hojas de información individuales, sino que podemos dar esta nueva herramienta a los docentes, y ya no tendremos que pedirles que guarden las hojas puesto que tendrán en un solo documento toda la información reunida.”</p>
<p>P4: Mejoras que propone para optimizar el uso del manual docente</p>	<p>“Me gustaría que se agregue información de las actividades especiales que tiene el colegio, para que lo tomen en cuenta, ya que son tres actividades donde se necesita que participen en fin de semana.”</p>	<p>“Te sugiero si puedes agregar alguna que otra imagen en el manual, para que no solo sea información, talvez por el espacio, agregar unas imágenes pequeñas. Y si puedes agregar en el código de vestuario el tema de los pantalones, que deben ser de tipo sastre y no como pantalones skinny o muy tallados, por favor.”</p>	<p>“Considero que en el tema de cuidado de recreo debes agregar que eviten el uso del celular.”</p>
<p>P5: Observaciones sobre el manual docente</p>	<p>“Me gusta mucho la forma en que organizaste los temas y la estructura en sí del manual. “</p>	<p>“Te felicito, la verdad me gusta mucho cómo organizaste el manual, y la forma en cómo simplificaste la</p>	<p>“Este nuevo manual docente está muy completo, organizado y fácil de leer. Será un recurso muy útil</p>

Preguntas	E1	E2	E3
		información, hay muchas tablas de información y listas, lo cual hace que no sea tan difícil de leer. Y por eso mismo, considero que será más atractivo para los docentes.”	para las capacitaciones de los docentes.”

FUENTE: Producción propia

Como puede observarse en la Tabla 4, los resultados acerca del nuevo diseño del manual muestran buen acogimiento por parte de las expertas en referencia al contar con una herramienta nueva como apoyo para las personas que brindan las capacitaciones como para los docentes, ya que tendrán una herramienta con la información que necesitan con fácil acceso a ella. También, nos permite conocer, desde su experiencia, las mejoras que se pueden implementar para alcanzar los objetivos planteados al inicio de este proyecto y optimizar el uso del nuevo manual docente.

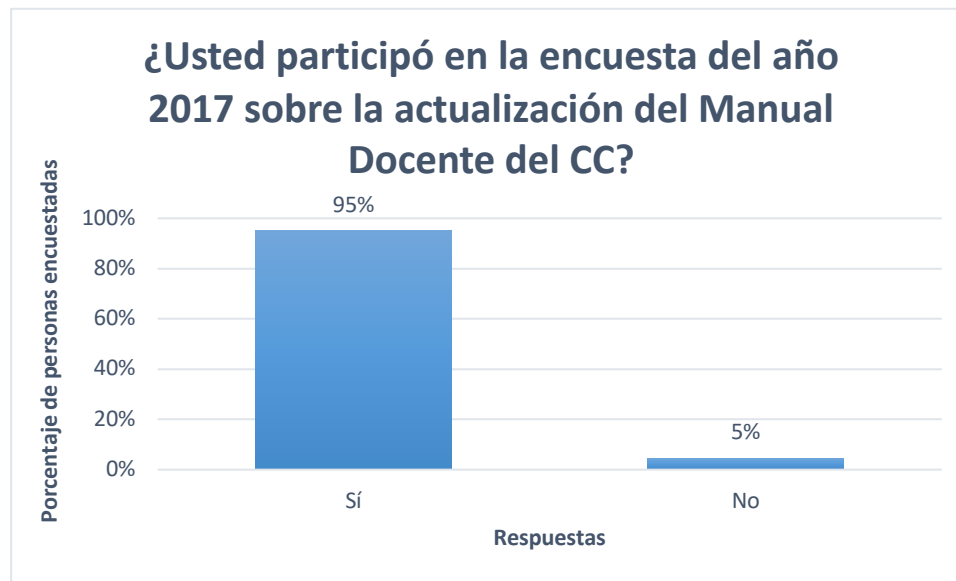
Gráfica 10. Pregunta #8, primera encuesta



Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Como se puede observar en la Gráfica #10, hay varios tipos de inducción utilizados en el centro educativo para el proceso de inducción. El tipo de inducción más utilizado por la institución son las capacitaciones, ya que un 37% de las personas encuestadas refiere haberlas recibido. Otra herramienta bastante utilizada es la bienvenida, ya que el 35% refiere haberla recibido en su ingreso al colegio. Puede observarse que no hay constancia en el uso de un tipo de inducción específico, sino que se utilizan diferentes herramientas, ya que otras personas refirieron haber recibido un manual docente y video institucional, y otras personas no los recibieron. En lo que al manual docente se refiere, los resultados muestran que es una herramienta que se utiliza muy poco, debido a la falta de actualización de la información que éste contiene. Por esa razón, se ha realizado este análisis para poder aplicar los cambios necesarios y poder utilizarlo en el proceso de inducción.

Gráfica 11. Pregunta #6, segunda encuesta



Fuente: Elaboración propia con base en resultados obtenidos en las encuestas.

Como puede observarse en la Gráfica #11, el 95% de las personas encuestadas participó en la encuesta realizada el año 2017 con el fin de iniciar los cambios en el manual docente. Se consideró importante trabajar con las mismas personas del año pasado ya que brindarían una mejor retroalimentación del manual docente, pues expresaron sus necesidades e ideas, las cuales fueron tomadas en consideración para la actualización del manual docente. El 5% que no participó en la encuesta corresponde a personas que son de nuevo ingreso en la institución.

IX. Conclusiones

1. Como resultado del presente proyecto, se logró elaborar un manual docente claro, organizado y actualizado, para ser utilizado durante el proceso de inducción del personal docente.
2. Con la participación de los docentes en la encuesta y de mi experiencia como docente, se logró identificar la información necesaria que debía incluirse en el nuevo manual docente.
3. Con la ayuda de las tres expertas en el sistema de trabajo de la institución educativa, se logró validar la utilidad del manual docente, brindando mayor credibilidad al mismo, ya que proporcionaron información relevante para mejorar y enfocar el contenido a la necesidad de un proceso de inducción.
4. Las coordinadoras reconocen que el nuevo manual docente ha permitido agilizar el proceso de inducción del colegio, en los grados de primero a tercero. Por lo que se mostraron interesadas en la implementación del nuevo diseño del manual docente a todo el nivel primario.
5. El 100% de los maestros participantes en recibir el nuevo diseño del manual docente manifestaron que a través de este nuevo manual se despertó su interés por leer el contenido y les facilitó la comprensión de información relevante para su desempeño docente.

X. Recomendaciones

Para terminar este proyecto, se considera necesario el realizar algunas sugerencias dirigidas al equipo de trabajo encargado de preparar e inducir al personal de nuevo ingreso a la institución.

A LA COORDINACIÓN DE PRIMERO A TERCERO PRIMARIA

1. Utilizar el manual docente de Primero a Tercero Primaria como un complemento a su proceso de inducción y así brindar al personal nuevo una herramienta que sea guía para integrarse a la comunidad educativa.
2. Revisar el manual docente de Primero a Tercero Primaria periódicamente, a fin de que contenga información actual y realizar los cambios necesarios para que responda a las necesidades del personal nuevo.
3. Procurar que al actualizar el manual docente de Primero a Tercero Primaria la cantidad de páginas no supere las 50, para que el manual cumpla con su objetivo y siga siendo una herramienta funcional para el proceso de inducción.
4. Implementar un proceso de inducción que permita al nuevo personal familiarizarse con la institución, la cultura de trabajo, sus políticas y conocer lo que la institución espera de cada uno.
5. Utilizar el nuevo manual docente como un instrumento para el nivel primario de la institución educativa en procesos de información e inducción.

XI. Bibliografía

Alarcón, G. (2017) *Validez de contenido por juicio de expertos: Propuesta de una herramienta virtual.*

<http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/993>

[Recuperado el 27 de junio de 2018]

Amado, L. (2007). *Propuesta de un manual de inducción para una empresa de diversión.* (Tesis). Universidad Rafael Landívar. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Al Tablero (2005) *Ser maestro hoy.*

https://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232_tablero_pdf.pdf

[Recuperado el 27 de junio de 2018]

Barquero, A. (2006). *La administración de recursos humanos II parte.* (1ra. ed.) Costa Rica: EUNED.

Calderón, G. y Castaño, G. (2005). *Investigación en administración en América Latina: Evolución y resultados.* (1ra. ed.) Colombia: Edigráficas, Universidad Nacional.

Castellanos, Rodeloy. *Reclutamiento, selección e inducción de nuevos empleados.*

<https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-seleccion-e-induccion-de-nuevos-empleados/> [Recuperado el 23 de agosto de 2017]

Cazau, P. (2006) *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires, Argentina: Tercera Edición.

<http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS..pdf> [Recuperado el 27 de junio de 2018]

Cerrate, D. (2007). *Manual de inducción a la organización servicios de protección, SERPRO,S.A.* (Tesis). Universidad Rafael Landívar. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Chiavenato, Idalberto. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Segunda Edición, Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. 671 págs.

Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. (8va. ed.) México: Editorial Prentice Hall.

Duarte, J. (2007) *Formación permanente de docentes en servicio, alternativa para la enseñanza y el aprendizaje de la lengua escrita en la educación básica integral*. Tesis Universitat Rovira I Virgili. España. 98 págs.

Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco, FODIGUA. (2016) *Manual de Inducción de Personal*. <http://fodigua.gob.gt/pruebainformacion/wp-content/uploads/2016/05/Manual-de-Inducci%C3%B3n-de-Personal.pdf> [Recuperado el 26 de junio de 2018]

Franco, K. (2008). *Inducción al personal técnico y administrativo de la Dirección Departamental de Educación de Zacapa*. (Tesis). Universidad Panamericana. Facultad de Ciencias Económicas.

García, G. (2014) *Importancia de la inducción para el desempeño del personal de la mediana empresa industrial*. Tesis Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 75 págs.

García, M. (1988) *Profesores principiantes y programas de inducción a la práctica docente*. España: Universidad de Salamanca.

García, N., Rojas, M. y Campos, N. (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas*. (1ra. ed.) Editorial de la Universidad de Costa Rica.

Garrote, P., Rojas, M. (2015) *La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada*.
<https://www.nebrija.com/revista-linguistica/la-validacion-por-juicio-de-expertos-dos-investigaciones-cualitativas-en-linguistica-aplicada.html> [Recuperado el 27 de junio de 2018]

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). *Manuales Administrativos del INEGI*. Dirección General de Geografía y Medio Ambiente. 216 págs.

Jiménez, Andrea. (2013). *La función de RRHH en las empresas*.
<http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/06/02/la-funcion-de-rrhh-en-las-empresas/>
[Recuperado el 26 de agosto de 2017]

Mercado, Salvador. (1989). *Administración Aplicada. Teoría y Práctica*. Segunda Edición, México D.F., México: Editorial Limusa. 594 págs.

Noguera, J. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*. (En red) disponible en: <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=713533>.

Olivares, María. (2003). *Importancia de un proceso de inducción para que los maestros se identifiquen con el Programa de Hogares Comunitarios*. Tesis Universidad del Valle de Guatemala. Guatemala. 59 págs.

Orozco, R. (2010) *Recolección de datos: técnicas de investigación de campo*. <http://www.geocities.ws/roxloubet/investigacioncampo.html> [Recuperado el 26 de junio de 2018]

Palacios, R. *El manual de bienvenida*.

<https://ramonpalaciosdiazdeleon.wordpress.com/2010/10/21/unidad-2-el-manual-de-bienvenida/> [marzo 19 de 2018]

QuestionPro (2018, Junio 26) *Qué es una investigación de campo*. <https://www.questionpro.com/es/investigacion-de-campo.html>

Robles, M. (2014) *Proceso de inducción al personal docente del nivel primario de los centros educativos oficiales del área urbana del municipio de Zacapa*. Tesis Universidad Rafael Landívar. Zacapa. 95 págs.

Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal*. (7ma. ed.) Cengage Learning Editores.

Ronzón, C. (2014) *Manual de inducción como herramienta esencial en la gestión de calidad de la empresa de autotransportes “La Azteca”*. Tesis Universidad Veracruzana. Veracruz. 66 págs.

Sampieri, R. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Stoner J., Freeman, R. Gilbert, JR.D. (1996). *Administración*. Sexta Edición, México: Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A.

Tello, V. (1993) *Manual técnico para la selección de personal*. Tesis Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. 65 págs.

Torres, A. (2017) *El Trabajo Docente*. <http://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/el-trabajo-docente> [Recuperado el 26 de junio de 2018]

Tugores, J.y Carrasco, C. (2001). *Introducción a la macroeconomía*. (En red) disponible en:

<http://books.google.es/books?id=cag0azF9wT4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.

Velásquez, Daniel. (2015). *El manual de inducción como herramienta estratégica*. <http://www.doralnewsonline.com/doralfinal/2015/01/el-manual-de-induccion-como-herramienta-estrategica/> [Recuperado el 29 de agosto de 2017]

Véliz, Claudia. (1997). *La influencia de la inducción en el desarrollo integral del empleado*. Tesis Universidad del Valle de Guatemala. Guatemala. 78 págs.

Werther, W., Davis, K. y Mejía, J. (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. (6ta. ed.) McGraw-Hill Interamericana de España S. L.

X. Anexos

Anexo #1

**Encuesta dirigida a docentes de primero a tercero primaria del Colegio Capouilliez
(primera encuesta)**

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE PRIMERO A TERCERO PRIMARIA DEL COLEGIO CAPOUILLIEZ

El siguiente instrumento ha sido elaborado con el fin de indagar el punto de vista de docentes de Primero a Tercero Primaria que laboran en el Colegio Capouilliez con relación a la inducción brindada por la institución cuando fueron contratados por la misma. La información será totalmente confidencial y de utilidad para la actualización del Manual Docente.

INSTRUCCIONES: Utilice lapicero negro para escribir su respuesta. El ejemplo 0 le servirá como ejemplo.

1. ¿Ejerce actualmente la docencia?

Sí

No

2. Edad:

a. 19 a 28 años b. 29 a 38 años c. 39 a 49 años d. 50 años o más

3. Sexo:

a. Femenino b. Masculino

4. Títulos académicos obtenidos: (Puede marcar varias respuestas)

a. Maestro de Primaria b. Profesorado c. Licenciatura d. Maestría

Si su respuesta es otra, puede especificarla a continuación:

5. Área a la que pertenece en la institución:

a. Humanística Primaria b. Inglés Primaria c. Áreas Prácticas d. Lingüística Primaria

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

6. Años de laborar en el Nivel Primario:

- a. 1 a 5 años b. 6 a 10 años c. 11 a 15 años d. 16 a 20 años

Si su respuesta es otra, puede especificarla a continuación:

7. Años de pertenecer al Colegio Capouilliez:

- a. 1 a 5 años b. 6 a 10 años c. 11 a 15 años d. 16 a 20 años

Si su respuesta es otra, puede especificarla a continuación:

8. Tipo de inducción que recibió al ingresar al colegio: (Puede marcar varias respuestas)

- a. Bienvenida b. Capacitación c. Manual Docente d. Video Institucional

Si su respuesta es otra, puede especificarla a continuación:

9. ¿La información recibida en la inducción fue suficiente?

- a. Sí b. No

10. ¿Qué tipo de inducción le hubiera gustado recibir?

- a. Manual de inducción b. Recorrido por el colegio c. Política general del colegio d. Entrenamiento

Si su respuesta es otra, puede especificarla a continuación:

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

11. ¿Considera que un manual de inducción es una herramienta que facilita el proceso de inducción?

a. Sí

b. No

12. ¿Qué temas debería incluir un manual de inducción? (Puede marcar varias respuestas)

a. Metodología del Período doble

b. Atribuciones

c. Estructura del aula

d. Manual de Convivencia

e. Monitoría

f. Programa Líder en Mi

g. Evacuación de emergencia

h. Uso de pantallas interactivas

Si su respuesta es otra, puede especificarla a continuación:

¡GRACIAS POR SU DISPONIBILIDAD!

Anexo #2

**Encuesta dirigida a docentes de primero a tercero primaria del Colegio Capouilliez
(segunda encuesta)**

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE PRIMERO A TERCERO PRIMARIA DEL COLEGIO CAPOUILLIEZ

El siguiente instrumento ha sido elaborado con el fin de indagar el punto de vista de docentes de Primero a Tercero Primaria que laboran en el Colegio Capouilliez con relación al Manual Docente utilizado en la inducción del año 2018. La información será totalmente confidencial.

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la opción que mejor represente su respuesta.

1. Edad:
a. 19 a 28 años b. 29 a 38 años c. 39 a 49 años d. 50 años o más

2. Género:
a. Femenino b. Masculino

3. ¿Ejerce actualmente la docencia?
a. Sí b. No

4. Años de laborar en el Colegio Capouilliez:
a. 1 a 5 años b. 6 a 10 años c. 11 a 15 años d. 16 a 20 años

Si su respuesta es otra, puede especificarla a continuación:

5. Área a la que pertenece en la institución:
a. Humanística Primaria b. Inglés Primaria c. Áreas Prácticas d. Lingüística Primaria

6. ¿Usted participó en la encuesta del año 2017 sobre la actualización del Manual Docente del Colegio Capouilliez?
a. Sí b. No

CONTINÚA EN LA SIGUIENTE PÁGINA

7. **¿Recibió el Manual Docente actualizado este año durante la inducción para el ciclo escolar 2018?**

a. Sí

b. No

8. **¿Quién le entregó el Manual Docente?**

a. Directora

b. Coordinadora de Área

c. Compañera de trabajo

d. Secretaria

9. **¿Considera que la manera en que está organizado el Manual Docente es funcional?**

a. Sí

b. No

10. **¿El Manual Docente es visualmente atractivo?**

a. Sí

b. No

11. **¿La extensión del Manual Docente es apropiada?**

a. Sí

b. No

12. **¿Considera que al incluir estos temas nuevos en el Manual Docente se logra una mejor comprensión del sistema de trabajo del Colegio Capouilliez?**

a. Metodología del Período doble

b. Programa de Líder en Mí

c. Rendición de Cuentas

d. Funciones Ejecutivas

e. Ambiente de la clase

f. Récord Anecdótico

g. Evacuación de emergencia

13. **Observaciones sobre el Manual Docente actualizado:**

¡GRACIAS POR SU DISPONIBILIDAD!

Anexo #3

Entrevista dirigida a coordinadoras de nivel y coordinadora general

ENTREVISTA A COORDINADORA DE PRIMERO A TERCERO
PRIMARIA DEL COLEGIO CAPOUILLIEZ

1. Describa el Manual Docente actualizado:

2. Indique en qué manera utilizará el Manual Docente:

3. Beneficios al tener un Manual Docente:

4. Mejoras que propone para optimizar el uso del Manual Docente:

5. Observaciones sobre el Manual Docente:

Anexo #4

Lista de cotejo para evaluar manual docente

LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR NUEVO DISEÑO DE MANUAL DOCENTE

El siguiente instrumento ha sido elaborado con el fin de indagar el punto de vista de las Coordinadoras del nivel primaria con relación al nuevo diseño del Manual Docente. La información será totalmente confidencial.

INSTRUCCIONES: Marque con una X en SÍ cuando la evidencia se cumple, en caso contrario, marque NO.

Especificaciones del Manual Docente	SÍ	NO
Bienvenida		
Misión – Visión – Filosofía		
Tabla de contenido (índice)		
Información sobre la Metodología del Período Doble		
Información sobre el Programa de Líder en Mí		
Información sobre las Funciones Ejecutivas		
Información sobre Monitoría		
Información sobre el Ambiente de la Clase (Decoración)		
Información sobre el Récord Anecdótico		
Información sobre la Rendición de Cuentas		
Información sobre la Evacuación de Emergencia		
Contiene información básica y necesaria para los docentes		
Es claro		
Es organizado		
Es actualizado		

Anexo #5

Tabla comparativa de manual docente anterior con nuevo diseño de manual docente

**TABLA COMPARATIVA DE MANUAL DOCENTE ANTERIOR
CON NUEVO DISEÑO DE MANUAL DOCENTE**

Concepto	Manual docente antiguo	Nuevo diseño de Manual docente
Portada con información del centro educativo	no	sí
Tabla de contenido (índice)	sí	sí
Palabras de bienvenida	sí	sí
Filosofía, Misión y Visión del centro educativo	no	sí
Valores del centro educativo	no	sí
Indicaciones generales para docentes	sí	sí
Departamentos del centro educativo	sí	sí
Información de la metodología del período doble	no	sí
Información del programa de Líder en Mí	no	sí
Información sobre las funciones ejecutivas	no	sí
Información sobre monitoría	sí	sí
Información sobre normas generales	sí	sí
Información sobre estrategias de clase	no	sí
Información sobre rutinas	sí	sí
Información sobre ambiente de la clase: Funciones ejecutivas y big rocks	no	sí
Información sobre cuidado de recreos	sí	sí
Información sobre récord anecdótico	sí	sí
Información sobre rendición de cuentas	no	sí
Información sobre evacuación de emergencia	sí	sí
Información sobre lunes cívico	no	sí
Información sobre estilos de aprendizaje	sí	no
Sugerencias de actividades para planificación	sí	no
Ejemplo de planificación	sí	no
Formato de pauta caligráfica	sí	no
Formato de pauta de números	sí	no

Concepto	Manual docente antiguo	Nuevo diseño de Manual docente
Información sobre consecuencias disciplinarias	sí	no
Formato de notas e informes disciplinarios	sí	no
Formato de boleta de datos de alumnos	sí	no
Información sobre la agenda docente	sí	no
Formato para ingreso de afectivos	sí	no
Formato de informe escolar	sí	no
Información sobre aspectos evaluados en el informe escolar	sí	no
Frases sugeridas para informes escolares y afectivos	sí	no
50 sugerencias de cómo decir muy bien	sí	no
Formato para notificar falta de cumplimiento con el uniforme	sí	no
Información sobre cadenas de emergencia	sí	no
Información sobre la unidad de capacitación interna	sí	no
Formato de orden de fotocopias	sí	no
Formato de solicitud de mantenimiento	sí	no
Información sobre visitas fuera del colegio	sí	no
Organigrama de cadena de emergencia	sí	no
Formato de hoja de datos generales para cadena de emergencia	sí	no
Información de pasos a seguir durante las evacuaciones de emergencia	sí	no
Formato de rutas de evacuación	sí	no

Vo. Bo.:

(f) Claudia Velásquez Gtz. -
(M.A. Claudia Velásquez Gutiérrez de Segura)

Tribunal Examinador:

(f) Claudia Velásquez Gtz. -
(M.A. Claudia Velásquez Gutiérrez de Segura)

(f) Silvia Charuco
(M.A. Silvia Charuco)

(f) Oscar Saquil
(M.A. Oscar Saquil)

21 de mayo ✓ de 2018.

Fecha de aprobación: Guatemala, septiembre 2018.