

**Ensayo**

## **Diseño de un manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en el aula del nuevo docente del Colegio Integral El Manglar A.C., Barcelona, estado Anzoátegui**

*Design of a temporary induction and pedagogical support manual for the classroom of the new teacher at Colegio Integral El Manglar A.C., Barcelona, Anzoátegui State*



*Elaboração de um manual temporário de indução e acompanhamento pedagógico em sala de aula para o novo docente do Colegio Integral El Manglar A.C., Barcelona, estado Anzoátegui*

José Francisco Allen Gutiérrez<sup>1</sup>  

<sup>1</sup> Investigador Independiente, Venezuela

**Recibido:** 2026-02-15 / **Aceptado:** 2026-03-20 / **Publicado:** 2026-04-01

### **RESUMEN**

El desarrollo de toda organización debe ir paralelo a la satisfacción de las necesidades del personal, básicamente porque un recurso humano motivado es probablemente más productivo. El Talento Humano de cualquier organización cumple un papel fundamental para lograr las metas de esta. Es por ello, que se presenta un diseño de un manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula del nuevo docente en el Colegio Integral El Manglar A.C., Barcelona, estado Anzoátegui, mediante normativas y procedimientos en materia recursos humanos. La intención es seleccionar el talento humano idóneo en función de la necesidad de servicio. La adquisición de conocimientos o tecnología modernas favorecen directamente el desarrollo personal y profesional, por cuanto esto produce una ganancia de efectos permanente; de tal manera esa utilidad individual tiene que ser dirigida a la optimización del desempeño, con un continuo proceso de inducción que ayudaría a fortalecer el desarrollo de su personalidad. Por ello, la presente investigación se desarrolló bajo la figura de proyecto factible y un análisis descriptivo de campo por la ausencia de un manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal del nuevo docente que ingrese al Colegio Integral El Manglar A.C. El propósito es que el nuevo docente conozca la filosofía, cultura, historia, políticas, así como los patrones de conducta de la institución; y le facilite a éste una mejor y oportuna integración al medio de trabajo.

**Palabras clave:** acompañamiento pedagógico; educación; inducción; organizaciones; reclutamiento; selección de personal; recursos humanos

### **ABSTRACT**

The development of any organization must run parallel to the satisfaction of its staff's needs, primarily because a motivated human resource is likely more productive. The Human Talent of any organization plays a fundamental role in achieving its goals. Therefore, this project presents the design of a manual for induction and temporary in-class pedagogical accompaniment for new teachers at Colegio Integral El Manglar A.C., Barcelona, Anzoátegui State, through human resources regulations and procedures. The intention is to select the ideal human talent based on the service's needs. The acquisition of modern knowledge or technology directly favors personal and professional development, as it produces permanent benefits; thus, this individual utility must be directed toward performance optimization through a continuous induction process that helps strengthen personality development. Consequently, this research was developed as a feasible project and a descriptive field analysis, addressed by the absence of a manual for induction and temporary pedagogical accompaniment for new teachers joining Colegio Integral El Manglar A.C. The purpose is for new teachers to become

acquainted with the institution's philosophy, culture, history, policies, and behavioral patterns, facilitating a better and timely integration into the work environment.

**Keywords:** pedagogical support; education; induction; organizations; recruitment; personnel selection; human resources.

## RESUMO

O desenvolvimento de toda organização deve ser paralelo à satisfação das necessidades do pessoal, fundamentalmente porque um recurso humano motivado é, provavelmente, mais produtivo. O Talento Humano de qualquer organização cumpre um papel fundamental para o alcance das metas da mesma. Por isso, apresenta-se um projeto de manual de integração (indução) e acompanhamento pedagógico temporário em sala de aula para o novo docente no Colegio Integral El Manglar A.C., Barcelona, estado de Anzoátegui, por meio de normativas e procedimentos em matéria de recursos humanos. A intenção é selecionar o talento humano idôneo em função da necessidade do serviço. A aquisição de conhecimentos ou tecnologia moderna favorece diretamente o desenvolvimento pessoal e profissional, visto que produz um ganho de efeitos permanentes; dessa forma, essa utilidade individual deve ser direcionada à otimização do desempenho, com um processo contínuo de integração que ajudaria a fortalecer o desenvolvimento de sua personalidade. Portanto, a presente pesquisa desenvolveu-se sob a figura de projeto executável e uma análise descritiva de campo devido à ausência de um manual de integração e acompanhamento pedagógico temporário do novo docente que ingressa no Colegio Integral El Manglar A.C. O propósito é que o novo docente conheça a filosofia, cultura, história, políticas, bem como os padrões de conduta da instituição, facilitando-lhe uma melhor e oportuna integração ao ambiente de trabalho.

**Palavras-chave:** acompanhamento pedagógico; educação; indução; organizações; recrutamento; seleção de pessoal; recursos humanos.

## Forma sugerida de citar (APA):

Allen Gutiérrez, J. F. (2026). Diseño de un manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en el aula del nuevo docente del Colegio Integral El Manglar A.C., Barcelona, estado Anzoátegui. *SAGA: Revista Científica Multidisciplinar*, 3(2), 345-362. <https://doi.org/10.63415/saga.v3i2.387>



Esta obra está bajo una licencia internacional  
Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0

## INTRODUCCIÓN

La educación en Venezuela es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva y de calidad, permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética y social del trabajo, y la integralidad y preeminencia de los derechos humanos, la formación de los estudiantes para la participación, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social. La educación se fundamenta en el humanismo social y está abierta a todas las corrientes del pensamiento. La didáctica está centrada en los procesos de la investigación, la creatividad y la innovación, lo cual permite adecuar las estrategias, los recursos y la organización del aula, a partir de la diversidad de intereses y necesidades de los estudiantes.

El Complejo Educativo “Colegio Integral El Manglar”, es una asociación civil sin fines

de lucro, es un Centro Educativo de educación integral, mixto, laico, que atiende a niños, niñas y adolescentes en los niveles: de Educación Inicial, de Educación Primaria y de Bachillerato, está inscrito en el Ministerio del Poder Popular para la Educación bajo el Código PD15060304. En esta institución la participación de los estudiantes, los docentes, los directivos, los padres, las madres, los representantes, el personal administrativo y obrero es el camino fundamental para la incorporación de los aportes y apoyos de toda la comunidad educativa en la consecución de su objetivo de “brindar una educación integral y de calidad a los estudiantes”. Como una institución de alto compromiso de responsabilidad social los actores de la comunidad educativa están llamados a colaborar activamente en cada una de las actividades del colegio.

El objeto de la institución es: “impartir educación atendiendo todos los niveles, con especial énfasis en la formación integral de los

estudiantes, procurando su desarrollo socioemocional, conjugando las artes, las ciencias, la tecnología, el deporte, los idiomas y los valores éticos, morales y de responsabilidad social, aplicando criterios y orientaciones pedagógicas de alta calidad y excelencia, y propiciando la activa participación de las familias en el proceso educativo de sus hijos.”.

Pretendiendo ser una organización educativa de formación integral, que promueva una ciudadanía socialmente responsable, con altos valores y principios universales, que impacte en Venezuela y el mundo. Formando individuos con competencias integrales y emocionales, a través de una educación transformadora para responder a los desafíos del siglo XXI. Tiene como visión fomentar la participación ciudadana y a través de ella crear una institución cuyo objetivo principal es dar formación respondiendo al derecho de vida integral del individuo y fomentar la integralidad más allá del estudiante, a la sociedad y a la ciudad en la que viven.

El Complejo Educativo Colegio Integral El Manglar tiene como Misión ser una institución integral, dirigida a atender los niveles de educación Inicial, Primaria y Bachillerato, desarrollados de acuerdo a principios universales de educación integral, en un ambiente mixto, venezolano y bilingüe, en un sistema de estudio a tiempo completo, desarrollado mediante un plan especial de actividades organizadas en horario extendido que prevé espacios para el aprendizaje académico, artístico, musical, deportivo, científico, humanista y espiritual; con el manejo del inglés como herramienta básica de comunicación con el mundo y el aprendizaje del francés como tercera lengua; incluyendo el desarrollo de la responsabilidad social a través de programas de acción social. Los valores se fundamentan en: el amor, honestidad, justicia, empatía, tolerancia y responsabilidad social. La Estructura organizativa del Colegio Integral El Manglar, está conformada por un equipo de 88 trabajadores.

La Coordinación de Recursos Humanos es la encargada de gestionar todo lo relacionado

con el talento humano que labora en la institución, seleccionado bajo un proceso de reclutamiento, selección, contratación e ingreso, de acuerdo con las necesidades que amerite cada coordinación académica, previa autorización de la Dirección. Ahora bien, una vez cumplido el proceso de reclutamiento y selección debería dársele al nuevo docente una inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula; fases estas que son necesarias para así evitar posibles inconvenientes a futuro, como la desmotivación, el desinterés por la filosofía de la institución, insatisfacción por las políticas e inclusive abandono del cargo.

A través de la inducción se busca que el nuevo docente que ingrese a la institución reciba información de ésta como organización, donde le permita familiarizarse con el organigrama, la visión, la misión y los objetivos del colegio, sus políticas y compromisos con la seguridad. En referencia al modelo del acompañamiento pedagógico, busca orientar y guiar al docente en el desarrollo del proceso en el aula para contribuir al buen desempeño profesional del docente nuevo y a la obtención de aprendizajes significativos en los estudiantes.

La presente investigación ha sido estructurada de la siguiente manera: Inquietudes del investigador sobre la situación sujeto de estudio, propósito e importancia de estudio, fundamento legal, otras perspectivas al objeto de estudio, contexto teórico, contexto en el ámbito de estudio sobre la investigación comprendido en 3 fases que permitieron el desarrollo metodológico: información documental, fase campo, observación directa y fase proyecto factible, modelos de entrevistas cerrada y abierta a aplicar para el procedimiento de recolección de datos, definiciones y conceptos, manual de inducción, conclusiones reflexivas y recomendaciones.

## **DESARROLLO**

El Complejo Educativo “Colegio Integral El Manglar”, es una asociación civil sin fines de lucro, registrada ante la Oficina de Registro Inmobiliario del Municipio Turístico Diego

Bautista Urbaneja del Estado Anzoátegui, en el año 2005, y posteriormente inscrita en la Oficina Inmobiliaria de Registro Público del Municipio Simón Bolívar del Estado Anzoátegui, en el año 2009; es un Centro Educativo de educación integral, mixto, laico, que atiende a niños, niñas y adolescentes en los niveles: de Educación Inicial, de Educación Primaria y de Bachillerato, está inscrito en el Ministerio del Poder Popular para la Educación bajo el Código PD15060304, asignado por la División de Registro, Control y Evaluación de Estudios de la Zona Educativa del Estado Anzoátegui el 09 de septiembre del 2010. Código estadístico 32529. Autorizado para impartir el servicio educativo, según Circular N°0002, de fecha 24/04/09, emanada de la Dirección General de Registro y Control Académico del Ministerio del Poder Popular para la Educación, vigente en los actuales momentos según documento de Renovación de Inscripción N°0458 de fecha 15/03/21.

En el Complejo Educativo Colegio Integral El Manglar, la participación de los estudiantes, los docentes, los directivos, los padres, las madres, los representantes, el personal administrativo y obrero es el camino fundamental para la incorporación de los aportes y apoyos de toda la comunidad educativa en la consecución de su objetivo de “brindar una educación integral y de calidad a los estudiantes”. Como una institución de alto compromiso de responsabilidad social los actores de la comunidad educativa están llamados a colaborar activamente en cada una de las actividades del colegio.

Según documento constitutivo del colegio su objeto es: “impartir educación atendiendo todos los niveles, con especial énfasis en la formación integral de los estudiantes, procurando su desarrollo socio-emocional, conjugando las artes, las ciencias, la tecnología, el deporte, los idiomas y los valores éticos, morales y de responsabilidad social, aplicando criterios y orientaciones pedagógicas de alta calidad y excelencia, y propiciando la activa participación de las familias en el proceso educativo de sus hijos.”.

Pretendiendo ser una organización educativa de formación integral, que promueva una ciudadanía socialmente responsable, con altos valores y principios universales, que impacte en Venezuela y el mundo. Formando individuos con competencias integrales y emocionales, a través de una educación transformadora para responder a los desafíos del siglo XXI. Tiene como visión fomentar la participación ciudadana y a través de ella crear una institución cuyo objetivo principal es dar formación respondiendo al derecho de vida integral del individuo y fomentar la integralidad más allá del estudiante, a la sociedad y a la ciudad en la que viven.

El Complejo Educativo Colegio Integral El Manglar tiene como Misión ser una institución integral, dirigida a atender los niveles de educación Inicial, Primaria y Bachillerato, desarrollados de acuerdo a principios universales de educación integral, en un ambiente mixto, venezolano y bilingüe, en un sistema de estudio a tiempo completo, desarrollado mediante un plan especial de actividades organizadas en horario extendido que prevé espacios para el aprendizaje académico, artístico, musical, deportivo, científico, humanista y espiritual; con el manejo del inglés como herramienta básica de comunicación con el mundo y el aprendizaje del francés como tercera lengua; incluyendo el desarrollo de la responsabilidad social a través de programas de acción social.

Sus valores fundamentales son:

- Amor: “La mejor forma de relacionarme es a través del afecto”
- Honestidad: “Ser transparentes y responsables con los compromisos trazados”
- Justicia: “Darle a cada quien lo que necesita y no a todos por igual”
- Empatía: “Capacidad de ponernos en el lugar de otros”
- Tolerancia: “Aceptar las diferencias individuales, promover la diversidad”
- Responsabilidad Social: “Compromiso de vida hacia los ciudadanos y el entorno.

La Estructura organizativa del Colegio Integral El Manglar, cuenta actualmente con

un equipo de 88 personas como se detallan a continuación:

- 3 directores.
- 1 gerente de Administración.
- 1 coordinador de RRHH.
- 8 coordinadores Académicos.
- 3 Sub-Coordinadores.
- 3 jefes de Área.
- 3 especialistas.
- 52 docentes.
- 6 analistas.
- 3 técnicos.
- 7 auxiliares de Mantenimiento.

En cuanto a la Coordinación de Recursos Humanos es la encargada de gestionar todo lo relacionado con el talento humano que labora en la institución, el cual es seleccionado bajo un proceso de reclutamiento, selección, contratación e ingreso, de acuerdo con las necesidades que amerite cada Coordinación académica, previamente autorizado por la Dirección. Se verifica inicialmente la plantilla interna, con la posibilidad de promover algún docente con miras a ser transferido de área. En caso de no haber el candidato adecuado, se recurre al talento humano externo, utilizando las técnicas de recursos humanos.

Actualmente, el proceso de reclutamiento y selección se desarrolla de la siguiente manera: la coordinación de recursos humanos recibe por correo electrónico los currículos vitae, los cuales son posteriormente revisado en búsqueda de los posibles candidatos idóneos y potenciales para optar al cargo vacante. De acuerdo con Chiavenato (2009), El reclutamiento de personal, es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por la cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

Una vez que son seleccionados los posibles candidatos para optar al cargo (docente), se efectúa la entrevista inicial con la Coordinadora de Recursos Humanos, para evaluar su experiencias y conocimientos

académicos; en caso de que los entrevistados cumplan con el perfil del puesto de trabajo, son remitidos al Coordinador del área con el objetivo de realizar otra entrevista para evaluar sus conocimientos técnicos y especializados.

Como afirma Chiavenato (2009), que la selección consiste en la elección precisa de personal indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. En términos más amplio, la selección busca, de entre los diversos candidatos, a quien sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita, y el proceso de selección, por tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización. En el fondo, lo que está en juego es el capital intelectual que la organización debe preservar o enriquecer.

Posteriormente el Coordinador del área procederá a seleccionar el candidato idóneo según su criterio, y juntamente con Recursos Humanos realizaran las pruebas generales y específicas de acuerdo con cada área, en éstas se buscan medir el nivel de conocimientos. Luego el candidato seleccionado se le aplica a través del departamento de Orientación, las pruebas psicológicas, para cumplir con los objetivos y estandarizados de una muestra de comportamientos en lo referente a las actitudes de las personas, y evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo. De ser positivo, el candidato se remite para una evaluación médica, quien es atendido por el médico ocupacional asignado por la institución. Si clínicamente el candidato está aceptable, la Coordinación de Recursos Humanos procede a su admisión.

Ahora bien, una vez cumplido este procedimiento debería dársele al nuevo docente una inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula; fases que son necesarias para evitar posibles inconvenientes a futuro, por citar algunos: desmotivación, aspecto que pudiesen generar desinterés por la filosofía de la institución, insatisfacción por las políticas empleadas e inclusive abandono del cargo a mediano plazo.

Por tal motivo, se propone la inclusión de un manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula al nuevo docente que ingrese al Colegio Integral El Manglar A.C. A través de la inducción se busca que el nuevo docente que ingrese a la institución reciba información de ésta como organización, donde le permita familiarizarse con el organigrama, la visión, la misión y los objetivos del colegio, sus políticas y compromisos con la seguridad. En lo que respecta, al acompañamiento pedagógico temporal en aula, el mismo serviría para tener un proceso de intercambio de experiencias y conocimientos, donde el coordinador aconsejaría, guiaría y ayudaría al nuevo docente, utilizando un conjunto de estrategias y procedimientos orientados al perfeccionamiento de la práctica pedagógica que se produce a través de la observación y valoración del trabajo en el aula y la reflexión conjunta, con la predisposición de crecer juntos para mejorar el desempeño docente.

Por lo antes expuesto, se propone que el nuevo docente que ingrese a la institución debería recibir la adecuada inducción y el debido acompañamiento pedagógico temporal en aula, fases estas que le permitirían conocer al nuevo docente, la filosofía de la institución y facilitarle su integración a la comunidad Manglareña.

### **Propósito e importancia del estudio**

Diseñar un manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula del nuevo docente, con la finalidad de mejorar el proceso de ingreso del Colegio Integral El Manglar A.C., mediante normativas, procedimientos, estrategias de enseñanzas y retroalimentación entre las partes.

En efecto, La intención es que el nuevo miembro del equipo obtenga, mediante un sistema técnico, información general y específica de la institución donde trabajará y desempeñará sus funciones. Esto significa, que el nuevo docente que ingrese a la institución reciba información de ésta como organización, le permita familiarizarse con la estructura organizativa del colegio. Como visión, el docente estará en capacidad de participar en la

formación respondiendo al derecho integral del estudiante a la sociedad y la ciudad en la que la vive; en cuanto a la misión, aportar en el desarrollo de principios universales de educación integral en un ambiente mixto y venezolano; y por último, el aprendizaje de los valores bajo una dimensión espiritual de los estudiantes, brindando información de los mismos como parte de una educación integral respetando particularidades y promoviendo el respecto y la tolerancia mutua, mediante los conceptos de amor, honestidad, justicia, empatía, tolerancia y responsabilidad social.

En tal sentido, esto significa que al mismo tiempo el hecho de proponer diseñar un manual de inducción y acompañamiento temporal del nuevo docente en el colegio, agilizaría el conocimiento de la visión, misión y valores trazado en el colegio para la formación académica de sus recursos humanos en función de la adaptación, motivación y compromiso con la institución, basados en:

- Describir los procedimientos que lleva a cabo la institución en materia de inducción y acompañamiento pedagógico temporal del nuevo docente.
- Diseñar los métodos adecuados para elaborar un manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula del nuevo docente en el Colegio Integral El Manglar A.C.
- Formalizar un proceso Institucional de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula, para ser aplicado a los nuevos docentes del colegio.

### **Fundamento legal**

En relación con los fundamentos legales que justifican la necesidad de desarrollar el contexto legal que sustenta este estudio, está relacionado con el proceso inducción y acompañamiento pedagógico en el aula del nuevo docente en el Colegio Integral El manglar A.C. Por ser éste el objeto de estudio en la presente investigación, se indica la figura legal que contempla las instituciones en el sector educativo:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV (1999), El artículo 87, del

Capítulo V: De los Derechos Sociales y de las Familias. Título III: De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes contempla: "Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no de pendientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca."

En efecto, el artículo 87, establece que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar y que el Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias para que toda persona pueda obtener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. El Estado fomenta el empleo y garantiza el derecho al trabajo. No habrá restricción laboral distinta a las que contempla la ley del trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras LOTT (2012), En esta ley se contemplan los deberes y derechos de los trabajadores y las relaciones laborales con sus patronos. Artículo 20, "El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social."

Del artículo anterior, se refiere que el estado garantiza la igualdad y equidad laboral para hombre y mujeres, sin importar el sexo o condición de cada persona, respetando las condiciones del trabajador, igualmente expresa que los patronos aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación

profesional y remuneración, siendo obligatorio para ellos fomentar la participación igualitaria entre hombre y mujer en su responsabilidad social.

Ley Orgánica de Educación (2009) y su Reglamento General (2003). De acuerdo a los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 14 y Disposición Transitoria Primera numeral 10 de la nueva Ley (LOE), esta tiene como objetivo desarrollar los principios y valores rectores, deberes, derechos y garantías correspondientes a la educación, y el Estado la asume como función indeclinable. Aplicable a todas las personas naturales y jurídicas, institutos oficiales, estatales, municipales y privados que tengan que ver con competencia educativa. Estableciendo como principios fundamentales de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre los ciudadanos y ciudadanas, sin discriminación de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura de paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión, la sustentabilidad del desarrollo, la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la Patria e integración latinoamericana y caribeña. A su vez, esta ley considera como valores fundamentales el respeto a la vida; el amor y la fraternidad; la convivencia armónica en el marco de la solidaridad; la corresponsabilidad y la cooperación en el trabajo; la tolerancia y la valoración del bien común; la valoración social y ética del trabajo; el respeto a la diversidad existente entre los diferentes grupos humanos. Igualmente, establece que la educación es pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural, y plurilingüe. Asimismo, enfatiza que la educación como derecho humano y deber social fundamental, debe estar orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas. Así, de esta ley se desprende la categoría de Estado Docente,

como expresión de la rectoría del Estado en materia educativa, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable, y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. En cuanto a las faltas de disciplina señala como método de resolución de conflictos las técnicas de Mediación y Conciliación.

En relación a los artículos anterior, se puede mencionar que el objetivo es desarrollar los principios y valores rectores, deberes, derechos y garantías correspondientes a la educación, y el Estado la asume como función indeclinable. Estableciendo como principios fundamentales de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre los ciudadanos y ciudadanas, sin discriminación de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura de paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión, la sustentabilidad del desarrollo, la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional. A su vez, esta ley considera como valores fundamentales el respeto a la vida; el amor y la fraternidad; la convivencia armónica en el marco de la solidaridad; la corresponsabilidad y la cooperación en el trabajo; la tolerancia y la valoración del bien común; la valoración social y ética del trabajo; el respeto a la diversidad existente entre los diferentes grupos humanos.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. El ejercicio de la profesión Docente, esta normado por las disposiciones legales, presentes en el REPD, en los Artículos N° 04, 06, 07, 08, 150 al 166, donde aparecen descritos los deberes, derechos, medidas y suspensiones a los cuales están sujetos los docentes. El Estado a través de sus disposiciones legales emanadas tanto en la LOE. Y en el REPD, garantizará a los profesionales de la Docencia su derecho al trabajo, al ingreso, remuneración, perfeccionamiento, profesionalización y régimen disciplinario que permitan alcanzar

los objetivos del Estado en la formación del ciudadano integral.

Tal como lo señala el artículo anterior, el Estado a través de sus disposiciones legales emanadas tanto en la LOE. y en el REPD, garantizará a los profesionales de la docencia su derecho al trabajo, al ingreso, remuneración, perfeccionamiento, profesionalización y régimen disciplinario que permitan alcanzar los objetivos del Estado en la formación del ciudadano integral.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (LOPCYMAT) Artículo 53, establece:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a: ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad el funcionamiento de los órganos y entes de la administración pública se sujetará a las políticas, estrategias, metas y objetivos que se establezcan en los respectivos planes estratégicos y compromisos de gestión. Igualmente comprenderá el seguimiento de las actividades. El artículo antes descrito, se refiere a que los trabajadores tendrán derecho a ejercer sus labores dentro de un ambiente de trabajo adecuado que garantice seguridad, salud mental, física y que garantice las condiciones de seguridad, salud y bienestar adecuadas.

### **Otras perspectivas al objeto de estudio**

En relación con los aspectos conceptuales que sirven de base a la continuación de la investigación realizada, se abarcan los antecedentes previos al estudio, las bases teóricas en las cuales se sustenta la investigación. A continuación, se desarrolla los antecedentes que sustenta este estudio:

#### ***Perspectiva precedente***

Melinkoff (1990) define la Administración como: "La Organización y Dirección de Recursos Humanos y materiales para lograr los

finés propuestos, tanto del sector público como privado, mediante la utilización de un conjunto de procesos. "

De la definición anterior, se interpreta como una serie de procesos tendientes a alcanzar los objetivos fijados por la empresa, donde el recurso humano es el factor más importante ya que este actúa sobre los elementos materiales con la finalidad de alcanzar la productividad requerida. En tal sentido, se considera como la función básica de toda estructura organizativa, porque a través de ella se realizan las labores involucradas dentro de la organización. Para el desarrollo de los antecedentes que soportan la investigación se citan como referencias, algunas investigaciones que se relacionan directa e indirectamente con el tema de estudio:

Propuesta para Mejorar el Proceso de Selección de Ingreso de Personal Obrero Contratado en la Universidad Politécnica Territorial del Estado Mérida "Kléber Ramírez" Montero A, (2014), los cuales establecen que: "La selección de personal puede afectar (positiva o negativamente) al resto de los procesos que se desempeñan en la Institución. Si no se realiza un proceso de revisión en la selección, es probable que genere inconveniente y/o malos entendidos y se crea un precedente de informalidad y falta de atención sobre el proceso de selección". En tal sentido, se puede deducir que la selección de personal es fundamental para la organización, porque si no existe una buena política de ésta; puede incidir negativamente en los procesos laborales.

Tal como lo planteó Montero A, (2022) diseña un programa de "Selección, Ingreso e Inducción del personal obrero de la Universidad Politécnica Territorial Estado Mérida "Kléber Ramírez", la intención es que todo trabajador que ingrese a la institución sea acompañado seguidamente de un proceso de inducción dirigido al personal seleccionado, con la intención de otorgar una serie de conocimientos y estrategias a los trabajadores de nuevo ingreso a los fines que se familiaricen con el cargo a ocupar y obtengan adaptación, visión, cultura y compromiso institucional,

reconociendo los deberes, responsabilidades, derechos, entre otros aspectos que involucran al trabajador con la Institución.

Así mismo, García (2013), realizó una "Propuesta de un Manual de Inducción para los funcionarios de la Contraloría Municipal de Libertador", trabajo de grado presentado bajo la figura de proyecto factible cuyo objetivo principal fue la implementación de un manual de inducción para los Funcionarios de la Contraloría Municipal de Libertador, siendo presentado en la Universidad José Antonio Páez, para optar a la Licenciatura en Relaciones Industriales, con la intención de que todo trabajador que ingrese a esta institución, posea la información necesaria para que se familiarice con la entidad y se convierta en un miembro productivo del organismo. Esta investigación estuvo enmarcada dentro de los parámetros de una propuesta de un Manual de inducción para unos funcionarios de la Administración Públicos, con el objetivo de familiarizarlo, identificarlo y hacerlos más productivos con la entidad a la cual pertenece.

Leal, (2006) realizó un trabajo de investigación de Maestría titulado: "Programa de capacitación dirigido al proceso de acompañamiento docente del supervisor educativo, para la Universidad Rafael Urdaneta", tuvo como objetivo general diseñar un programa de capacitación dirigido al proceso de acompañamiento docente del supervisor educativo en las Escuelas Zulianas de Avanzadas del Municipio Cabimas en el período escolar 2004-2005. El estudio se realizó bajo el paradigma positivista de tipo descriptivo bajo la modalidad de campo, la población estuvo conformada por 140 sujetos. Para la recolección de información se realizó un instrumento dirigido al supervisor, personal directivo y docentes Los mismos fueron sometidos a un proceso de validez de contenido a través del criterio de expertos. Para medir el nivel de confiabilidad. Se concluyó que el supervisor educativo nunca realizó el proceso de acompañamiento docente y cuando lo hace rara vez es porque lo están supervisando sus superiores estos resultados permitieron al investigador proponer un

programa de capacitación dirigido al proceso de acompañamiento docente del supervisor educativo.

Villalobos, (2007) presenta una investigación denominada, "La supervisión en el acompañamiento al docente en la escuela básica" para la Universidad Rafael Urdaneta, cuyo propósito fue determinar la importancia de la supervisión en el acompañamiento docente. Metodológicamente la investigación se ubicó como descriptiva, de campo, no experimental, población estuvo conformada por 38 sujetos se aplicó censo poblacional. Se estructuró un cuestionario de 39 ítems además de una entrevista abierta dirigida al jefe del Circuito N° 5. Los resultados condujeron a las siguientes conclusiones; existe la utilización de la supervisión de tipo autocrática, no cumplen las funciones técnicas, administrativas sociales, tampoco son utilizados los mecanismos métodos y técnicas. Finalmente, las tareas para el acompañamiento del docente no son cumplida

### **Contexto teórico**

Por lo que se refiere a los procesos, las estructuras y las principales estrategias que se formulan dentro de una organización deben estar en concordancia con los cambios, para sustentar las perspectivas del recurso humano, para el mejor desarrollo de la cultura organizacional a la cual están integrados, sin dejar de lado el contexto social en el cual se despliegan, orientan e indagan sobre diferentes enfoques epistemológicos que aclaren la terminología desarrollada.

### **Organización**

La Organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización; sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para lograr un objetivo común. Estos individuos aportan aspiraciones y energías, es decir recursos para alcanzar los objetivos.

### **Recursos humanos**

El Departamento de Recursos Humanos de una empresa se encarga de reclutar, seleccionar y capacitar a las personas que solicitan un empleo, así como administrar las prestaciones o beneficios que se les otorgan; es una parte vital de cualquier empresa, ya que su trabajo se desarrolla a la par de los cambios que se presenten y a la búsqueda de un crecimiento, al mismo tiempo que se trabaja en la búsqueda de empleados de calidad para los propósitos requeridos. Esta área, independientemente del tamaño de la empresa, debe trabajar en hacer crecer la productividad de los empleados y prever cualquier situación que perjudique el clima laboral, así como otorgar compensaciones, beneficios, mantener en orden y de acuerdo a la ley las prestaciones sociales de los empleados y hasta encargarse de los despidos de personal.

### **Selección de Personal**

La selección de personal es una actividad importante en el proceso de recursos humanos, constituye un proceso indispensable de las asignaciones de la persona seleccionada para el puesto a desempeñar. Villegas (1988), destaca que la selección de personal, "...consiste en la aplicación de un conjunto de técnicas a comparar las cualidades requeridas de los solicitantes, con los requisitos exigidos para el puesto". Estos requisitos, al igual que la calificación de personal, se especifican mediante un conjunto de procedimientos que se utilizan para determinar si una persona satisface las exigencias de educación, experiencias, aptitudes, habilidades y condiciones personales para el eficaz desempeño de un determinado puesto.

### **Inducción**

Entendemos como inducción aquel conjunto de procedimientos e iniciativas establecidas por un organismo o institución con el fin de guiar la inserción de un nuevo ingreso, La finalidad será que la nueva persona con nuevo contrato siga notificada y se involucre con la organización. Chiavenato (2002), afirma: "Que empleado conozca la misión, visión, objetivos, valores, normas,

lenguajes y cultura de la empresa”. Por medio de la inducción, se proporciona al nuevo ingreso información básica de sus labores dependiendo de sus funciones y riesgo inherentes en su área de trabajo. A través de la misma la persona que ingrese a la organización recibe información de ésta como sistema, donde el organigrama revelará la visión, la misión y los objetivos de la empresa, sus políticas y compromisos con la seguridad.

Dentro del proceso de inducción se plantea 2 etapas; una general y otra específica. La primera viene dada por la información del proceso productivo y las políticas generales de la organización, mientras que la específica busca orientar sobre aspectos específicos y relevantes del oficio a desempeñar, se evalúa el proceso y se toman acciones correspondientes. En el ámbito organizacional las funciones inherentes a los cargos que se ejecutan los cita Harris (2002) indica quienes son los responsables de la inducción: a) El Departamento de Personal: el primer punto de contacto que tiene el personal nuevo con la organización es con las secciones de personal y es allí donde se reciben las primeras impresiones. b) Gerentes y Supervisores: de cualquier nivel tienen una de las funciones más importantes en la inducción de personal nuevo.

Dessler (2009) define la inducción como: “Procedimiento que permite proporcionar a los trabajadores información básica sobre la empresa, información que necesita para desempeñar satisfactoriamente sus labores”. Es un proceso que busca la orientación dirigida de quien se inicia en un puesto de trabajo. Constituye el modo de socializar al nuevo integrante, brindándole información y satisfacción que contribuya a un mejor desenvolvimiento. La inducción debe proporcionar al nuevo empleado la comprensión de la forma en que el desempeño en su puesto contribuya al éxito de la organización y la forma en que los productos o servicios de la institución favorezcan a la sociedad. Con el proceso de inducción se busca ayudar a los nuevos empleados de la institución a conocerse y auxiliarlos para tener un comienzo productivo, estableciendo con esto actitudes favorables que permitan

introducir un sentimiento de pertenencia y aceptación para generar entusiasmo y una alta moral hacia la institución, sus políticas y su personal.

### ***Inducción de personal***

La inducción de personal es un proceso, mediante el cual, se familiariza al nuevo trabajador con la empresa. Así este puede conocer su filosofía, cultura, su historia, políticas, patrones de conducta. Por lo tanto, la inducción es el procedimiento por el cual se presenta la empresa a los nuevos empleados para ayudarles a integrarse al medio de trabajo y tener un comienzo productivo. Chiavenato (2006), define la inducción como “El primer paso para emplear a las personas de forma adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos...”

En cuanto al manual de inducción, el mismo debe contener algunos elementos como la historia de la organización, su misión, visión, sus valores, políticas de calidad, entre otros, todo con la finalidad de fomentar la integración oportuna del nuevo ingreso de la organización. La importancia de este proceso de inducción viene dada para facilitar la llegada de este nuevo integrante a la organización, brindándole toda la información que necesite y así pueda integrarse, realizar sus actividades, sentirse motivado y obtener una eficiencia en sus funciones.

### **Estructura del Manual de Inducción para una organización:**

- Descripción de la empresa
- Breve descripción de la empresa, su origen, historia e inicio.
- Visión, misión y valores.
- Filosofía de la Empresa.
- Estructura Organizativa
- Derechos y obligaciones:
  - a) Derechos
  - b) Obligaciones
  - c) Egresos
  - d) Capacitación
  - e) Pago de nómina:
    1. Tiempo y forma de pago

- 2. Prestaciones sociales
- 3. Tabla de período de vacaciones
- Seguridad social
  - a) Trabajar con seguridad
  - b) Botiquín de primeros auxilios
  - c) En caso de incendio
  - d) En caso de robo.
- Prestaciones generales internas:
  - a) Uniforme
  - b) El cuarto de descanso (comedor)
  - c) Tiempo de descanso
  - d) Capacitación y desarrollo e)
  - Políticas de imagen
  - e) Reglamento interior de trabajo
- Anexos: organigrama.

### **Acompañamiento pedagógico en el aula**

El acompañamiento pedagógico al docente nuevo es un proceso estructurado, planificado y respaldado con el respectivo sustento técnico para viabilizar su implementación. De acuerdo con su definición (Camarena, 2018): El acompañamiento pedagógico es una especie de formación externa (desde el Ministerio de Educación), con los cambios de la formación extensiva y la autoformación interna (en la escuela), que promueve su labor docente desde el momento de planificación, implementación de la evaluación para la realización del aprendizaje o el proceso de implementación con fines docentes que incluye capacidad, habilidad y desempeño, además, el abanico de valores y actitudes son oportunidades inherentes al enfoque horizontal.

El acompañamiento pedagógico, es un proceso de intercambio de experiencias y conocimientos mediante el cual un docente experimentado (docente acompañante) enseña, aconseja, guía y ayuda a un docente nuevo (docente acompañado), en una relación horizontal de uno a uno, destinando tiempo, energía y conocimientos, utilizando un conjunto de estrategias y procedimientos orientados al perfeccionamiento de la práctica pedagógica que se produce a través de la observación y valoración del trabajo en el aula y la reflexión conjunta, con la predisposición de crecer juntos para mejorar el desempeño docente. Al respecto, Brigg. (2000) señala que "la supervisión es el acompañamiento

pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas"

Docente acompañante: Profesional que brinda apoyo a través del acompañamiento pedagógico en el aula al docente nuevo. Docente acompañado: Docente nuevo que para alcanzar un buen desempeño profesional requiere acompañamiento pedagógico en el aula. El modelo de acompañamiento pedagógico busca orientar y guiar al docente en el desarrollo del proceso de acompañamiento pedagógico en el aula para contribuir al buen desempeño profesional del docente nuevo y a la obtención de aprendizajes significativos en los estudiantes. Podemos decir que dentro del proceso de acompañamiento pedagógico se destacan 3 principios fundamentales:

- Humanista, porque el centro de atención del acompañamiento pedagógico es el desarrollo de las capacidades y actitudes del docente acompañado, orientadas al mejoramiento de su desempeño.
- Integrador, porque observa, analiza y retroalimenta todas las dimensiones del quehacer educativo del docente acompañado, contextualizado al entorno institucional.
- Valorativo, porque destaca los aspectos positivos del docente acompañado y motiva su crecimiento personal y profesional.

Para ello el docente acompañante debe ser guía, investigador, creativo en el manejo de las didácticas, reservado, generador de un ambiente de empatía y una persona dispuesta a la formación permanente.

La observación en aula; abarca varios ámbitos: físico, pedagógico y al docente como persona.

- Ámbito físico, contribuye en el desarrollo de un aprendizaje de calidad y en la generación de un clima armónico de

trabajo en el aula; además, con la disponibilidad de recursos didácticos y equipamiento se promueve la proactividad en el quehacer educativo tanto del docente como de los estudiantes.

- **Ámbito pedagógico**, permite observar el proceso metodológico utilizado por el docente para el desarrollo de la clase programada, los recursos educativos de apoyo, la calidad del contenido impartido y el nivel de autonomía de los alumnos.
- **Ámbito personal del docente**, identifica actitud del docente hacia sus estudiantes, presentación física, el tono de voz que utiliza, cómo organiza la clase (recursos didácticos, la pizarra,) y el manejo del grupo y las distintas situaciones que se generan en el aula.

La Reflexión conjunta se desarrolla de manera posterior a la observación en el aula para identificar necesidades de apoyo, guía y orientación académica profesional para mejorar la clase, tiempos y espacios en el aula, con el propósito de responder a los requerimientos educativos. Su objetivo es socializar y compartir lo observado, por medio de una interacción auténtica y cordial, basada en la empatía y la horizontalidad, generando un ambiente de aprendizaje pedagógico pertinente a través del proceso de acompañamiento en el aula. Por lo tanto, la reflexión conjunta es una entrevista planificada, de carácter abierto entre el docente acompañante y el docente acompañado, con la finalidad de autoanalizarse, autoevaluarse y coevaluarse para lograr un mejor desempeño.

La retroalimentación se refiere a mirar, volver a mirar y redirigir de manera conjunta el proceso de acompañamiento entre el docente acompañante y el docente acompañado, que permite compartir, analizar y comprender el desempeño observado en el aula, constituyéndose en una verdadera fuente de aprendizaje.

Este estudio estuvo enmarcado dentro de proyecto factible y el tipo de investigación de campo descriptivo, con el propósito de elaborar un manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal del

nuevo docente en aula del Colegio Integral El manglar A.C., para mejorar el proceso actual del colegio, Por otra parte, la elaboración y aplicación de técnicas de recolección de información, que permitirá verificar los procedimientos para que la propuesta sea lo más viable y factible posible, de esta manera se establecieron tres fases que permitirán el desarrollo metodológico de este estudio:

**Fase Información documental:** estuvo descrita a través del contexto teórico, definiciones, conceptos y los antecedentes de la investigación, con materiales impresos, conceptualización, leyes, y pensamientos del autor. Ander\_ Efgg (1999), define la revisión documental como; es un instrumento o técnica de investigación social cuya finalidad es obtener datos e información a partir de documentos escritos, susceptible de ser utilizado dentro de los propósitos de una investigación en concreto.

**Fase de Campo:** esta fase me permitió observar y recolectar información los datos directamente de la realidad de estudio, es decir en la Coordinación de Recursos Humanos del Colegio Integral El Manglar A.C. Balestrini (1997), define la investigación de un diseño de campo como: Aquel que permite establecer una interacción entre los objetivos y la realidad de la situación de campo; observar y recolectar los datos directamente de la realidad, en situación natural; profundizar en la comprensión de los hallazgos encontrados con la aplicación de los instrumentos; y proporcionarles al investigador una lectura de la realidad objeto de estudio más rica en cuanto al conocimiento de la misma, para planear hipótesis futuras en otros niveles de investigación.

**Fase proyecto factible:** esta investigación está enmarcada en un proyecto factible que consiste en la elaboración de una propuesta operativo viable; como lo es la elaboración del manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal del nuevo docente en aula de El Colegio Integral El manglar A.C. a fin de optimizar las necesidades del colegio para que el docente tenga más sentido de pertenencia con la institución. De acuerdo con

la U.P.E.L., (1990): “El proyecto factible consiste en la elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible a un problema de tipo práctico para satisfacer necesidades de una institución o grupo social. La propuesta debe tener apoyo, bien sea de una investigación de tipo documental y puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. La Fase de interpretación y Análisis de Resultados: es en esta fase, en la que se procedió a la organización de la información, ya que con ello se permitió interpretar y analizar los resultados obtenidos de las entrevistas, para con ello, establecer la situación real y elaborar los lineamientos para el diseño de la propuesta.”

En tal sentido, se propone el diseño y la aplicación de una guía de observación con las siguientes cualidades:

1. Ingreso del personal docente: El factor oscila en torno al nuevo docente ingresado al Colegio Integral El Manglar A.C., por cuanto no existe un proceso de inducción y acompañamiento pedagógico temporal.
2. Inducción: Falta un manual de inducción que permita que el nuevo docente se familiarice con la institución. Así éste pueda conocer su filosofía, cultura, su historia, políticas, patrones de conducta.
3. Acompañamiento pedagógico temporal en aula: este proceso no se realiza de manera formal, por lo tanto, es importante implementar el intercambio de experiencias y conocimientos del docente experimentado (docente acompañante) y el nuevo docente (docente acompañado) en una relación horizontal de uno a uno.

### **Aplicación de entrevista**

Para la elaboración de la presente investigación, se siguieron diferentes pasos para la recolección de información, los cuales suministraron una guía para la conformación del plan de estudio. Tal como señala: Palella y Martins (2012), los instrumentos de recolección de datos son “en principio, cualquier recurso del cual pueda valer el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.” En esta

investigación para la recolección de datos, se utilizó las siguientes técnicas: entrevistas formales con la Coordinadora de Recursos Humanos y los coordinadores académicos, observaciones directas y documentación bibliográfica.

Con respecto a las entrevistas formales, se recabará información preliminar con las personas involucradas en el proceso tales como la Coordinación de Recursos Humanos y los coordinadores académicos de la institución, a través de preguntas cerradas y otras abiertas; con el propósito de construir los pasos para elaborar el manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula para el nuevo docente cuando ingrese a la institución. El objetivo de la entrevista para la presente investigación; es permitir esclarecer las incertidumbres de la elaboración del manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal del nuevo docente que ingresará a la institución.

Tal como lo señala Trujillo (1990), el cuestionario “es un formato que contiene un conjunto de preguntas, referentes a los aspectos y hechos que se desean investigar para su contestación escrita por los respondientes seleccionados”. Este instrumento se desarrolló por un conjunto de preguntas cerradas con alternativas de respuestas delimitadas, igualmente, se formuló un cuestionario para los coordinadores académicos con preguntas abiertas. Estos cuestionarios son necesarios y fundamentales para la recopilación de información relevante para la investigación.

Observación directa: los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006), expresan que la observación directa consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta”. A través de esta técnica pude observar el comportamiento de nuevos docentes con bajo nivel de pertenencia al sitio de trabajo, por lo antes expuesto, es primordial la elaboración de un manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula, para lograr un talento humano motivado, con interés por la

filosofía de la institución y un sentido de pertenencia.

### **Definición de conceptos**

Se presentan una serie de definiciones y conceptos de los términos utilizados en la investigación de estudio. Permitiendo al investigador lograr, conseguir un cúmulo de conocimientos, a fin de generar una perspectiva al lector sobre al objeto de estudio.

### **Organización**

Una organización es un sistema social formado por un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr dentro de un tiempo, espacio y cultura determinada. En toda organización se plantean normas, metas y ejes que ayudan a lograr la misión.

Existen características que diferencian a las organizaciones entre sí: como el tamaño, el área de influencia, el uso de recursos económicos, humanos, tecnológicos, naturales, entre muchas otras. La misión para cumplir puede generar ganancias o no.

Los miembros de una organización se suelen ordenar jerárquicamente, estableciendo normas y reglas. Una organización solo puede funcionar si entre las personas que la componen existe la comunicación y la intención de actuar coordinadamente hacia las metas u objetivos a cumplir. Las diferentes organizaciones generan trabajo y una cultura propia, a través de sus símbolos, imágenes y normas.

### **Recursos Humanos**

Es el departamento de una empresa que se encarga de encontrar, seleccionar, reclutar y capacitar a las personas que solicitan un empleo, así como administrar las prestaciones o beneficios que se les otorgan. El departamento de Recursos Humanos es una parte vital de cualquier empresa, ya que su trabajo se desarrolla a la par de los cambios que se presenten y a la búsqueda de un crecimiento, al mismo tiempo que se trabaja en la búsqueda de empleados de calidad para los propósitos requeridos. Esta área, independientemente del tamaño de la empresa, debe trabajar en hacer

crecer la productividad de los empleados y prever cualquier situación que perjudique el clima laboral, así como otorgar compensaciones, beneficios, mantener en orden y de acuerdo a la ley las prestaciones de los empleados y hasta encargarse de los despidos de personal.

### **Reclutamiento**

Es el proceso de identificar e interesar candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización. En esta perspectiva el proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

Existe un proceso de reclutamiento que en general los reclutadores llevan a cabo en varios pasos. El reclutador se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe. En este sentido, siempre que lo juzgue necesario, el reclutador debe solicitar información adicional poniéndose en contacto con el gerente que solicitó el nuevo puesto.

### **Selección**

La selección de personal es el proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización. Inicia desde que una persona se postula para una vacante o en el momento en el que el reclutador ha encontrado un perfil interesante y culmina con la contratación de un nuevo compañero de trabajo. El objetivo del proceso es elegir al candidato más valioso para la organización. Sin embargo, todo lo que sucede entre el punto A y el punto B puede variar de empresa a empresa, ya que cada una tiene sus propias políticas internas y formas de reclutar.

Para cubrir la vacante se evalúan las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización. El proceso de selección de personal es la herramienta que el área de Recursos Humanos y la dirección aplica para diferenciar entre los candidatos que están cualificados y los que no lo están mediante el uso de diferentes técnicas.

## **Inducción**

Es la relación con el trabajo que deberá desempeñar la persona informándole acerca de la ubicación del puesto, los deberes y responsabilidades del mismo, las relaciones de trabajo que debe mantener, los equipos con los que debe trabajar y los demás requisitos generales que se debe observar. Uno de los aspectos más importantes en el proceso de inducción consiste en determinar el alcance que el mismo debe tener dentro de la organización.

## **Acompañamiento pedagógico**

El acompañamiento pedagógico, es un proceso de intercambio de experiencias y conocimientos mediante el cual un docente experimentado (docente acompañante) enseña, aconseja, guía y ayuda a un docente nuevo (docente acompañado), en una relación horizontal de uno a uno, destinando tiempo, energía y conocimientos, utilizando un conjunto de estrategias y procedimientos orientados al perfeccionamiento de la práctica pedagógica que se produce a través de la observación y valoración del trabajo en el aula y la reflexión conjunta, con la predisposición de crecer juntos para mejorar el desempeño docente.

## **CONCLUSIONES REFLEXIVAS**

Dentro del Colegio Integral El Manglar A.C. Es muy importante llevar a cabo el proceso de inducción y un acompañamiento temporal en aula del nuevo docente, ya que permitiría alcanzar un personal docente dispuesto a participar en el logro de los objetivos y metas trazadas por la institución. La función de seleccionar docentes para impartir enseñanzas es un aspecto fundamental que merece una mayor importancia, por lo cual es conveniente poner en práctica el proceso de inducción y el acompañamiento pedagógico temporal en aula al nuevo ingreso, para mejorar los distintos métodos que puedan influir en los procedimientos ya existentes.

Al respecto, si bien es cierto que debe considerarse que la inducción y acompañamiento pedagógico temporal no son

procedimientos sencillos, que pueden estar caracterizados por aciertos y errores, no es menos cierto, que trabajando al docente con interés en el tema se lograrán ventajas y mejoras en pro de la institución y el docente mismo. Durante el proceso de investigación sobre la propuesta del Manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula del nuevo docente en el Colegio Integral El Manglar A.C. se arrojaron elementos reveladores que sirvieron como base para generar estas importantes conclusiones. La ejecución de un programa de inducción y acompañamiento pedagógico exitoso que proporcionará a la institución una calidad de profesionales integrales, creativos, con pensamientos críticos, capaces enaltecer las políticas y filosofía que se ha trazado el colegio.

En relación con las entrevistas formuladas, para identificar las debilidades que presenta el proceso de reclutamiento y selección del nuevo docente, se evidenciaría la necesidad de emplear un programa de inducción para el nuevo ingreso.

Finalmente, con la elaboración del manual en referencia en el proceso de reclutamiento y selección del personal docente, se optimizaría internamente los procedimientos administrativos en la gestión del talento humano.

## **Recomendaciones**

Tomando en cuenta las conclusiones en la presente investigación, se formulan las siguientes:

- Es significativo, que la institución permita concretar y aplicar el programa de inducción y acompañamiento pedagógico temporal del nuevo docente, con el propósito de seleccionar el personal idóneo y facilitarle las herramientas para que se familiarice con la institución y sus funciones.
- Es necesario, suministrar al nuevo docente a través de la inducción la información sobre la institución, para que así pueda integrarse oportunamente, realizar sus

actividades, sentirse motivado y obtener una eficiencia en sus actividades.

- La incorporación de un proceso de inducción al nuevo docente, tendría la finalidad de obtener un profesional con calidad integral, creativo en su enseñanza, impartiendo sus conocimientos y saberes con pensamientos críticos, capaz de enaltecer las políticas y filosofía que se ha trazado la institución.
- Es imprescindible, la elaboración del manual de inducción y acompañamiento pedagógico temporal en aula al nuevo docente, como complemento del proceso de reclutamiento y selección con miras a optimizar internamente los procedimientos administrativos en la gestión de talento humano, y así evitar futuras desmotivaciones laborales, desinterés por las políticas de la institución y hasta incumplimientos de contratos de trabajo.
- Es importante que se realice monitoreo en sus actividades al nuevo docente para conocer su desenvolvimiento en sus funciones, y así verificar el proceso de adaptación en la institución, siendo el supervisor inmediato el garante de llevar a cabo dicho seguimiento.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E. (1999). *Técnicas de investigación social*. Humanitas.
- Balestrini, M. (1997). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. BL Consultores Asociados.
- Birgg, L. (2000). *La supervisión*. McGraw-Hill.
- Camarena, H. (2018). *El acompañamiento pedagógico*.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.).
- Colegio Integral El Manglar. (2022). *Normas de acuerdo de paz, convivencia escolar y comunitaria. Periodo 2022–2023*.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999).
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (5.ª ed.).
- García, A. (2013). *Propuesta de un programa de inducción para los funcionarios de la Contraloría Municipal de Naguanagua* (Trabajo de pregrado no publicado). Universidad José Antonio Páez.
- Harris, J. (2002). *Administración de recursos humanos*. Limusa.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Leal, P. (2006). *Programa de capacitación dirigido al proceso de acompañamiento docente del supervisor educativo* (Trabajo académico). Universidad Rafael Urdaneta.
- Ley Orgánica de Educación. (2009).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005).
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). (2012).
- Melinkoff, R. (1990). *Los procesos administrativos*. Universidad Central de Venezuela.
- Montero, A. (2014). *Propuesta para mejorar el proceso de selección de ingreso de personal obrero contratado en la Universidad Politécnica Territorial del Estado Mérida “Kléber Ramírez”* (Trabajo de pregrado).
- Montero, A. (2022). *Diseño de un programa de selección, ingresos e inducción del personal obrero de la Universidad Politécnica Territorial del Estado Mérida “Kléber Ramírez”* (Trabajo de pregrado).
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (2.ª ed.). Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). (1990). *Manual de trabajo especial de grado de maestría y tesis doctoral*.
- Villalobos, M. (2007). *La supervisión en el acompañamiento al docente en la escuela básica* (Trabajo académico). Universidad Rafael Urdaneta.
- Villegas, J. (1988). *Administración del personal* (2.ª ed.).

## DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

El autor declara no tener conflictos de intereses.



## DERECHOS DE AUTOR

Allen Gutiérrez, J. F. (2026)



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo la licencia Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0, que permite su uso sin restricciones, su distribución y reproducción por cualquier medio, siempre que no se haga con fines comerciales y el trabajo original sea fielmente citado.



El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en esta publicación es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la revista.