

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Psicopedagogía



“La Capacitación Docente como factor determinante en la Administración Educativa”.
(Tesis)

Marleni Betsabé López Pérez

Quetzaltenango, octubre de 2,011.

“La Capacitación Docente como factor determinante en la Administración Educativa”.
(Tesis)

Marleni Betsabé López Pérez (Estudiante)

Licda. Rosa María Martínez Galicia (Asesora)

M.A. Miguel Ángel Alonzo Sánchez (Revisor)

Quetzaltenango, octubre de 2,011.

Autoridades de la Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

M. Sc. Alba Arecely de González

Vicerrectora Académica y Secretaria General

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

M.A. José Ramiro Bolaños Rivera

Decano

M.A. Miguel Angel Alonzo Sánchez

Coordinador

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

ASUNTO: *Marleni Betsabé López Pérez*
estudiante de la carrera de Licenciatura
en Psicopedagogía de esta Facultad
solicita autorización para realizar Tesis para
completar requisitos de graduación.


Guatemala, 20 de septiembre del 2010.


Ref.012 09/2010

Se ha analizado la solicitud de la estudiante Marleni Betsabé López Pérez, para realizar Tesis enmarcada en la temática: "La Capacitación Docente como factor determinante en la Administración Educativa"

En virtud de lo anterior esta *Decanatura* dictamina:

1. *Habiendo cumplido con lo descrito en el Reglamento Académico de la Universidad Panamericana en Opciones de Egreso, artículo No.6 incisos del a) al n).*
2. *Por lo antes expuesto la estudiante: Marleni Betsabé López Pérez, recibe la aprobación para realizar Tesis solicitada como Opción de Egreso.*



M.A. José Riquelme Ballesteros Rivera
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación


UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
GUATEMALA
DECANO



UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Guatemala a los veintiséis días del mes de agosto de dos mil once. -----

En virtud de que la Tesis con el tema: **"LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA"**, presentada por la estudiante: **MARLENI BETSABÉ LÓPEZ PÉREZ**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Licda. Rosa María Martínez

Asesora

UNIVERSIDAD



PANAMERICANA

Sabiduría Ante Todo,

Adquiere Sabiduría

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Guatemala a los veintiséis días del mes de agosto de dos mil once. -----

En virtud de que la Tesis con el tema: “LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA”, presentada por la estudiante, MARLENI BETSABÉ LÓPEZ PÉREZ, previo a optar al grado Académico de Licenciatura, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

M.A. Miguel Angel Alonzo Sánchez.

Revisor

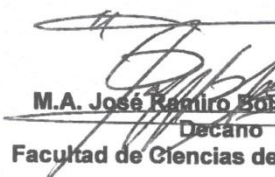



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Guatemala a los
veinte días del mes de septiembre del dos mil once. _____

En virtud de que el Informe Final de Tesis con el tema "La Capacitación Docente como factor determinante en la Administración Educativa", presentado por la estudiante Marleni Betsabé López Pérez, previo a optar grado académico de Licenciatura en Psicopedagogía, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, y con el requisito de Dictamen del Asesor (a)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la impresión del informe final de tesis.


M.A. José Ramiro Bolaños
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



- Carretera a San Isidro, Aldea Acatán Zona 16 - PBX: 2390 1200
- www.universidadpanamericana.edu.gt

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la vida, porque hasta este momento él ha guiado mis pasos, me ha dado sabiduría e inteligencia. Sólo por él he logrado hacer, lo que han observado las personas. Señor tu sabes cuán agradecida estoy porque tú palabra es fiel. Pongo todo a tus pies en agradecimiento por tus bondades y compañía durante estos momentos.

Contenido.

Introducción	1
Resumen	2
Capítulo 1: Marco Conceptual	
1.1. Antecedentes de la investigación.....	4
1.2. Importancia de la investigación.....	4
1.3.Planteamiento de la investigación.....	4
Capítulo 2: Marco Contextual	
2.1.Definición del problema dentro del contexto.....	5
Capítulo 3: Marco Teórico	
3.1.¿Qué es capacitar?.....	7
3.2.Tipos de capacitación.....	8
3.3.Modalidades de capacitación.....	11
3.4.Niveles de capacitación.....	13
3.5.Medios de capacitación.....	14
3.6.Ventajas de la capacitación.....	16
3.7.La capacitación docente: una práctica sin evaluar.....	17
3.8.Capacitación y desarrollo.....	19
3.9.Importancia de la capacitación.....	21
3.10. Finalidad de la capacitación.....	23
3.11. Administración.....	24
3.12. Administración educativa local.....	25
3.13. La administración enfocada hacia el área educativa.....	25
3.14. Administración escolar.....	25
3.15. El administrador y sus estrategias.....	26
3.16. Principios de la administración.....	28
3.17. La administración y gestión educacional.....	29

3.18. Técnicas en la administración de recursos humanos.....	30
3.19. Educación.....	31
3.20. La práctica educativa en el escenario de la escuela.....	32
3.21. Capacitación Docente y Administración Educativa.....	33

Capítulo 4: Marco Metodológico

4.1. Tema de la investigación.....	36
4.2. Factibilidad.....	36
4.3. Viabilidad.....	36
4.4. Justificación.....	37
4.5. Objetivos.....	37
4.6. Preguntas de la investigación.....	37
4.7. Evaluación.....	38
4.8. Alcances de la investigación.....	39
4.9. Hipótesis.....	39
4.10. Operacionalización de la hipótesis.....	39
4.11. Delimitación.....	42
4.12. Universo.....	42
4.13. Diseño de la investigación.....	43
4.14. Cronograma.....	43
4.15. Organización.....	44
4.16. Recursos.....	44
4.17. Evaluación.....	44

Capítulo 5: Marco Operativo

5.1. Introducción.....	45
5.2. Prueba piloto.....	45
5.3. Trabajo de campo.....	45
5.4. Procesamiento de la información.....	45
5.5. Cronograma.....	46

5.6. Recursos.....	46
Capítulo 6: Análisis y presentación de resultados	
6.1. Según definición operacional de resultados de las variables de estudio.....	47
6.2. Resultados e interpretación.....	48
6.3. Encuesta aplicada al supervisor educativo.....	48
6.4. Encuesta aplicada al director.....	58
6.5. Encuesta aplicada al subdirector.....	68
6.6. Encuesta aplicada a los docentes.....	78
Capítulo 7: Análisis y discusión de resultados	
7.1. Presentación.....	88
7.2. Comprobación de la hipótesis.....	89
Capítulo 8: Marco propositivo	
8.1. Nombre de la propuesta.....	90
8.2. Introducción.....	90
8.3. Justificación.....	90
8.4. Planteamiento del problema.....	91
8.5. Objetivos.....	92
8.6. Resultados.....	92
8.7. Acciones.....	93
8.8. Metodología.....	93
8.9. Cronograma.....	95
8.10. Responsables.....	96
8.11. Recursos.....	96
8.12. Presupuesto.....	96
8.13. Evaluación.....	96
Conclusiones.....	97

Bibliografía	98
Anexos	100

Introducción

En la época que vivimos se presenta a la sociedad diversos retos, y en la actividad educativa no es la excepción por lo que se presenta el problema La Capacitación Docente como factor determinante en la Administración Educativa. Surge la respuesta que tiene hoy tanto desafío y potencial del problema, como la oportunidad inherente a cualquier proceso de cambio cuando se utiliza la creatividad. De esta manera se presenta la siguiente investigación que se describe así: Capítulo I, está integrado por la información general de la investigación.

En el capítulo II se describe la información sobre la investigación a nivel local.

En el marco teórico que integra el capítulo III, es el fundamento y sustento científico de la presente investigación.

En el capítulo IV se presentan los métodos y organización para realizar el estudio del problema. Capítulo V, se detalla los datos importantes de los objetos de la investigación.

Capítulo VI, contiene el Análisis y presentación de resultados que se obtuvieron en el trabajo de campo.

El capítulo VII es la síntesis del estudio donde se describe y comprueba la hipótesis planteada en esta investigación.

Por último en el capítulo VIII se describe la propuesta que se tiene para minimizar el problema en mención.

Resumen

La capacitación docente tiene como finalidad formar, preparar y desarrollar habilidades y destrezas para facilitar la labor educativa, existen diversos tipos de capacitación y se imparten según la necesidad o determinación que se requiera.

De la capacitación se obtienen diferentes beneficios tanto personales, como para la institución; se le concederá como uno de los medios para mejorar los conocimientos y destrezas de los maestros pero lo más importante es velar por el impacto y efecto en la práctica escolar.

Entonces la capacitación es un proceso educacional y hay muchas razones para aplicar esta estrategia de manera sistemática; pues mediante ella los colaboradores educativos modifican sus actitudes y son más productivos en el desarrollo de sus actividades.

La administración se caracteriza por ser un proceso de control, que utiliza reglas administrativas básicas que puede aplicarse a las distintas situaciones de las organizaciones. Una forma de organización es dividir el trabajo, jerarquías definidas y reglas bien explicadas para que el trabajo sea eficiente y eficaz. La teoría moderna de Administración; del francés Henry Fayol,¹ nos describe catorce principios y enseñanzas administrativas; que pueden ser aplicables hoy en día para mejorar nuestras organizaciones educativas.

La administración educativa es una de las tareas complejas porque implica revisar los de comunicación, de conducción, dirección y control, la eficiencia y la eficacia que se desarrolla en los establecimientos educativos para que se logren sus objetivos.

Entonces la administración educativa es un proceso que promueve la calidad de la educación y está ligada a todo lo relacionado con la pedagogía; establece la estimulación de crear estructuras flexibles que faciliten la organización y productividad del trabajo educativo, la coherencia entre

¹ Fayol Henry, 1,949 General and Industrial Management, Nueva York: Pitman Publishing Corporation.

ciclos y niveles educativos, la articulación entre la educación formal e informal, la coordinación, la gestión y el aprovechamiento de los recursos humanos y la autonomía institucional.

El papel fundamental que juega el docente como administrador en el aula, y observando la responsabilidad que se tiene de formar vidas. Nos enfrentamos con la necesidad de realizar un trabajo educativo con eficiencia y eficacia; buscar técnicas y métodos que permitan a los estudiantes desarrollar al máximo sus habilidades y destrezas en el menor tiempo y con los recursos necesarios.

Capítulo 1

Marco Conceptual

1.1. Antecedentes de la Investigación

En el municipio de Cabricán del departamento de Quetzaltenango, no se tienen registros que permitan conocer algunos antecedentes de las acciones referidas a la **CAPACITACIÓN DOCENTE COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA** porque a la fecha no ha sido objeto de estudio.

El Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa se ha beneficiado de algunas organizaciones que tienen como objetivo brindar capacitación a los docentes. Ya que se considera que el docente con una adecuada formación y capacitación realiza un papel significativo, pues tiene altas expectativas de sus estudiantes y fomenta en su grupo de trabajo, una cultura de paz y democracia desde una perspectiva multi e intercultural. Sólo así tendremos una eficiente administración educativa.

1.2. Importancia de la Investigación

La capacitación docente radica en acciones para formar, preparar y desarrollar aptitudes en los docentes porque ellos son el recurso importante en el trabajo que se desarrolla en la comunidad educativa. A la vez constituye el eje que dirige las acciones a nivel local y operativizan los lineamientos que el sistema educativo establece. Debido a las tareas y responsabilidades asignadas a la institución, descansan en la capacidad del personal que labora en ella.

1.3. Planteamiento de la Investigación

La sociedad está reclamando una educación de calidad en todos sus aspectos por lo que el maestro debe mantenerse en constante capacitación o actualización y así desempeñar su papel de

administrador educativo ya que será crucial en la institución donde labora, y de la comunidad educativa en general. Por lo que se plantea el siguiente cuestionamiento: ¿Será que el docente con adecuadas capacitaciones logra buenos resultados en la administración educativa?

Capítulo 2

Marco Contextual

2.1. Definición del problema dentro del contexto

La capacitación docente como factor determinante en la administración educativa, es un elemento fundamental para el desempeño eficiente de las instituciones educativas; como el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa que se encuentra en el municipio de Cabricán.

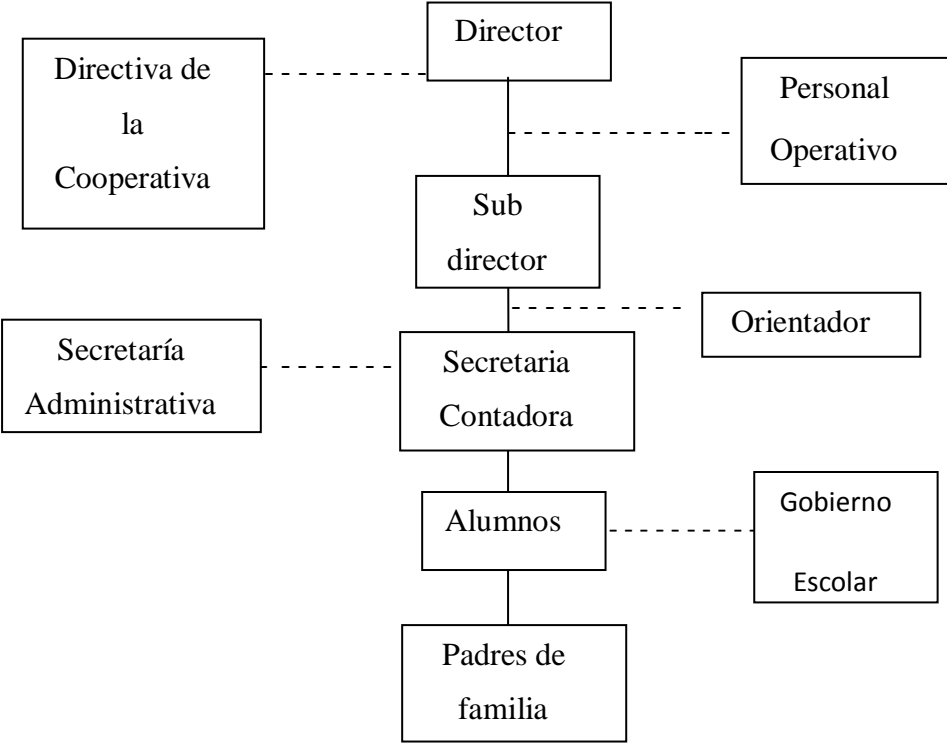
Cabricán es un municipio que pertenece al departamento de Quetzaltenango, el cual a su vez forma parte de la región VI de la República de Guatemala. Según su historia fue fundado y declarado oficialmente municipio independiente el 24 de octubre de 1,876, de modo que la tradición oral el nombre del municipio proviene del hallazgo de una culebra de dos cabezas, en el idioma de la región se llama KAB'EKAN el cual al ser pronunciado al castellano es Cabricán. Su extensión territorial es aproximadamente de 60 kilómetros cuadrados. El clima del municipio y sus comunidades por lo general es frío. Limita al Norte: con el municipio de Sipacapa, del departamento de San Marcos, Aldea Saquicol del municipio de San Carlos Sija. Al Sur: con el municipio de Huitán del departamento de Quetzaltenango. Al Este: con la Aldea Calel del municipio de San Francisco el Alto del departamento de Totonicapán. Al Oeste: con los municipios de Río Blanco y Comitancillo del departamento de San Marcos.

En el año de 1,976, un grupo de padres de familia dirigidos por el ciudadano Luis Aurelio López Vásquez, Hermelindo Ramírez Rodas y el profesor Silvio Hernán Castillo Alvarado, apoyado por otros profesores, tuvieron la iniciativa de fundar un instituto en este municipio y fue así como según Acuerdo Ministerial N°. 627 de fecha 15 de febrero de 1,972; se autorizó abrir las puertas a los estudiantes egresados de sexto primaria.

Al inicio este instituto funcionó en las instalaciones de la Escuela Oficial Urbana Mixta Elisa Molina de Stalh, en el año de 1,980 se trasladó a su propio edificio, donde funciona actualmente. En 35 años de labor docente del llamado Glorioso IMEBCA, han administrado cinco directores y

actualmente su personal administrativo se conforma por 24 profesionales, entre personal administrativo, docentes y operativo.

Organigrama del establecimiento:



Capítulo 3.

Marco Teórico

3. 1. “¿Qué es capacitar?”²

Es de suma importancia el condicionamiento que ejerce la capacitación sobre aquello a lo que está aplicado. Esto nos ha llevado a bucear en la etimología de la palabra capacitación, que es posible relacionar con el desarrollo histórico que han tenido los dispositivos de capacitación. Capacitación es:

1. Dar cabida:
Se refiere a:
 - a. Vacío: Cavidad para ingresar conocimientos.
 - b. Poder: Capacidad para adquirir conocimientos.
 - c. Capaz: Tiene ámbito o espacio suficiente para recibir en sí o contener otras cosas.
 - d. Incapaz: Que no tiene realizada su personalidad para realizar actos.

2. Contener:
Básicamente se conoce como:
 - a. Capacidad: Término que se designa el saber adquirido, o la habilidad aprendida, en contraposición a la aptitud, propia al potencial innato.
La capacidad es según Mucchielli, la potencia actual en el sentido de “aquí y ahora”³, para acometer una tarea determinada cuando se dan cita todas las condiciones externas al sujeto. Se habla de capacidad general en referencia a todo tipo de tareas, pero especialmente, a las de orden intelectual, o cognitivo. Por capacidad especial cabe entender la posibilidad de llevar a término la ejecución de un cometido específico. En el desarrollo de la capacidad concurren factores básicos con el grado de maduración.

² www.monografias.com, visitado a las 18:00hrs el 15 de marzo de 2011.

³ Enciclopedia de la Psicopedagogía, Pedagogía y Psicología, Océano 2,007.

3. Capacitar como potencialidad: relación potencia –acto.
 - a. “Acción que se efectúa para formar, preparar y desarrollar las aptitudes de una persona, para la realización de las actividades”⁴.
 - b. Consiste en una serie de acciones encaminadas a preparar y desarrollar, procesos que permitan conocer y ampliar nuevos conocimientos.

3.2. “Tipos de capacitación”⁵

Los tipos de capacitación son muy variados y se clasifican con criterios diversos:

3.2.1. Por su formalidad

Se divide en:

1. Capacitación Informal: Está relacionado con el conjunto de orientaciones o instrucciones que se dan, para el trabajo de un establecimiento educativo. Una retroalimentación constructiva puede mejorar el desempeño de un colaborador de una manera más efectiva que la capacitación formal.
2. Capacitación Formal: Las que se han programado de acuerdo a necesidades.
3. Capacitación Específica. Pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, etc.

3.2.2. Por su naturaleza

Se distingue por que se brinda capacitación de la siguiente forma:

1. Capacitación de Orientación: Se utiliza para familiarizar a nuevos colaboradores de la organización, por ejemplo en caso de los colaboradores ingresantes.
2. Capacitación Vestibular: Es un sistema simulado, en el trabajo mismo.
3. Capacitación en el Trabajo: Práctica en el trabajo.
4. Entrenamiento de Aprendices: Período formal de aprendizaje de un oficio.
5. Entrenamiento Técnico: Es un tipo especial de preparación técnica del trabajo.

⁴ Manual del Coordinador Técnico Administrativo, Guatemala, noviembre de 1,999.

⁵ <http://www.gestiopolis.com/recurso/.../rrhh/capydesarrollo.html>, visitado a las 15:15hrs el 8 de marzo de 2,011.

6. Capacitación de Supervisores: Aquí se prepara al personal de supervisión para el desempeño de funciones administrativas.
7. Otros Tipos: Cualquier situación poco usual no incluida anteriormente.

3.2.3. Por su nivel ocupacional

Es aquella que se ofrece según el tipo de trabajo:

1. Capacitación de Operarios: Existe para mejorar el trabajo manual.
2. Capacitación de Obreros Calificados: Se imparte para mejorar el trabajo manual, con un nivel de exigencia notable.
3. Capacitación de Supervisores: Aquí se prepara al personal de supervisión para el desempeño de funciones administrativas.
4. Capacitación de Jefes de Línea: Se prepara de las personas que dirigen la organización para realizar alcanzar los objetivos.
5. Capacitación de Administradores: Está destinada a preparar e informar a los miembros para la realización del trabajo.

3.2.4. Otros tipos de capacitación:

3.2.4.1. Capacitación inductiva

Es aquella que se orienta a facilitar la igualdad de conocimiento para los docentes que ingresan, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

3.2.4.2. Capacitación preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo una estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.

3.2.4.3. Capacitación correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar problemas de desempeño. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la

organización educativa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

3.2.4.4. Capacitación para el desarrollo de carrera

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la organización, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual donde la institución puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la destreza necesaria para desempeñarlos.

3.3. “Modalidades de capacitación”⁶

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

3.3.1. Formación:

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

3.3.2. Actualización:

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos y tecnológicos en una determinada actividad.

3.3.3. Especialización:

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

3.3.4. Perfeccionamiento:

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

⁶ <http://www.gestiopolis.com/recurso/.../rrhh/capydesarrollo.html>, visitado a las 15:15hrs el 8 de marzo de 2,011.

3.3.5. Complementación

Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

3.3.6. Capacitación en el puesto de trabajo

Se desarrollará en el propio puesto de trabajo y mientras el interesado ejecuta sus tareas. La ejecución se hará individual o en grupo.

3.3.7. Cursos internos:

Consistirá en eventos de capacitación sobre técnicas y/o temas académicos, científicos, tecnológicos, otro tema de interés de la entidad educativa.

3.3.8. Seminarios / talleres

Son eventos de corta duración, alrededor de catorce horas en tres fechas y sobre temas puntuales que sirvan para reforzar o difundir aspectos técnicos o administrativos, en otros eventos generalmente concurrirán funcionarios de la sede central.

3.3.9. Cursos de actualización:

Los cursos de actualización generalmente se programan o se realizan en universidades, escuelas especializadas, institutos y otras instituciones comprometidas con la actualización, y desarrollo permanente de conocimientos de los colaboradores, estos eventos más recomendados son los seminarios y talleres en los que se dictan técnicas nuevas para personal de nivel jerárquico de la empresa.

Al ejecutar un plan de capacitación podrá usar otras modalidades que se incorporen según las necesidades educativas.

3.4. “Niveles de capacitación”⁷

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

⁷ <http://www.gestiopolis.com/recurso/.../rrhh/capydesarrollo.html>, visitado a las 15:15hrs el 8 de marzo de 2011.

3.4.1. Nivel Básico

Se orienta al personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

3.4.2. Nivel Intermedio

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

3.4.3. Nivel Avanzado

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda de una actividad o un campo relacionado a su trabajo.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

3.5. “Medios de capacitación”⁸

Se refiere a las técnicas, instrumentos y metodologías que contribuyen al cumplimiento de las actividades y objetivos de la capacitación.

Dentro de las principales tenemos:

3.5.1. Conferencia

Permite llegar a una gran cantidad de personas y transmitir un amplio contenido de información o enseñanza. Se puede emplear como explicación preliminar antes de demostraciones prácticas. Por ejemplo, es útil al impartir las medidas de seguridad, organización de planta, etc.

3.5.2. Manuales de capacitación

Manuales de capacitación u otros impresos, diagramas que permiten la exposición repetida, es útil para la aplicación de secuencias largas o procedimientos complicados que no pueden retenerse en una sola presentación. Pueden combinarse con conferencias y prácticas de tareas reales.

⁸www.monografías.com, visitado a las 18:00hrs el 15 de marzo de 2011.

3.5.3. Videos

Puede sustituir a las conferencias o demostraciones formales, permite la máxima utilización de instructores. Los cortes, empalmes o en la cámara lenta son útiles para incidir en demostraciones de la realidad. Ayudan a la comprensión de ideas abstractas y en la modificación de actitudes.

La grabación y proyección en videos de los colaboradores sujetos a capacitación, son un medio eficaz, sobre todo cuando se trata de mejorar la calidad del servicio.

3.5.4. Simuladores

Dan la posibilidad de participación y práctica repetida mediante la adquisición de habilidades necesarias en el trabajo real, se usan también como sustitutos del equipo real. Pueden aislar y combinar las diferentes partes críticas o peligrosas del trabajo.

3.5.5. Realización efectiva del trabajo

El nuevo colaborador aprende mientras trabaja, bajo la guía de un instructor, es útil en la transmisión de habilidades, experiencias, ensayo y error. Su limitación es que no siempre el buen colaborador es buen instructor. Puede durar pocos días o meses.

En general, el período de aprendizaje brinda preparación para una variedad de especialidades.

3.5.6. Discusión de grupos e interacción social

Comprende el desarrollo de habilidades interpersonales requeridas por tareas ejecutivas y de supervisión como vías de solución de problemas mediante grupos de discusión, dirección de debates y contratos con personas para el manejo directivo de problemas reales de supervisión.

3.5.7. Entrevistas para la solución de problemas

Se orienta básicamente al asesoramiento de colaboradores. Los supervisores encargados de capacitación mantienen periódicamente estas estrategias para mejorar la eficiencia en el trabajo de cada individuo.

3.5.8. Técnicas grupales

Consiste en ejercicios vivenciales, dinámicas grupales como los juegos de roles, psicodramas, Phillips 66, lluvias de ideas, y otros que pueden ser valiosos elementos para llevar a cabo la capacitación de acuerdo a los objetivos planteados.

3.6. Ventajas de la capacitación

Al desarrollar un modelo de capacitación, las instituciones obtendrán los siguientes beneficios:

a) Para la Institución:

Recibe los siguientes beneficios:

1. Trabaja más organizada internamente: Porque sus colaboradores tienen las habilidades y conocen sus responsabilidades.
2. Conlleva a maximizar los resultados: Es la retribución de resultados de sus trabajadores.
3. Fortalece su administración: Las personas trabajan para lograr sus objetivos institucionales.
4. Mayores niveles de rentabilidad: Es la institución es reconocida en la sociedad.

b) Para el Colaborador

Obtiene los beneficios:

1. Los colaboradores se sienten más a gusto: Porque la preparación ofrecida.
2. Da mayor seguridad, evitando accidentes: Conocimientos sobre el trabajo a realizarse.
3. Superación profesional: Posibilita desarrollarse personal y profesionalmente.
4. Mayores habilidades y destrezas para el desempeño: Realizan su trabajo con profesionalismo.

En fin capacitar a los colaboradores trae muchos beneficios en forma general, tanto a nivel institucional o personal, los mismos podemos sintetizarlo como siguen:

1. Consolidación en la integración de los miembros de la organización: La organización se fortalece porque sus trabajadores conocen el trabajo.
2. Mayor identificación con la cultura organizacional: Son reconocidos a nivel social como instituciones de alto prestigio.
3. Disposición interesada por el logro de la misión empresarial: Las condiciones siempre estarán en buscar la preparación del personal para mejorar sus proyectos.
4. Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades: Los miembros realizan su trabajo con eficiencia y eficacia.
5. Mayor retorno de la inversión: De los cambios positivos que realizaron obtiene ganancias.

6. Alta productividad: El trabajo es de calidad y de beneficio para la sociedad.
7. La capacitación: Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
8. La capacitación: Mejora el desempeño de los trabajadores.
9. La capacitación: Desarrolla una mejor comunicación entre los miembros de una organización.
10. Reducción de costos: Beneficio a la institución porque sus miembros retribuyen con trabajo.
11. Mayor armonía, en el trabajo de equipo y por ende la cooperación y coordinación: La organización será recompensada por la inversión al preparar a su personal en las necesidades correspondientes.
12. Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores: Sus trabajadores serán personas confiables para realizar el trabajo.

3.7. “La capacitación docente: una práctica sin evaluar”⁹

No existe transformación que no pase por el docente. Quizá sea aquí donde haya que concentrar todos los esfuerzos y también el grueso de los recursos si se quiere hacer de la escuela una verdadera puerta de ingreso a la ciudadanía y la competitividad.

La educación como en otras actividades sucede lo mismo. Una vez que están sembrados todos los campos, la única forma de aumentar el rendimiento es mejorar los nutrientes y las técnicas. Las preocupaciones actuales se centran alrededor de la retención de la matrícula escolar y de la prevención y atención del fracaso escolar. Cuando se hace referencia a la calidad de la educación, se suelen tomar en cuenta dos aspectos:

1. La dinámica y organización del sistema que no logra dar respuesta satisfactoria para superar el fracaso escolar, el desgranamiento y/o la deserción.
2. El bajo nivel de desempeño de los alumnos en función de los aprendizajes y competencias que provee la escuela.

⁹ www.monografias.com/trabajos.14/.../formaciónrrhh.shtml, visitado el 15:30hrs el 5 de marzo de 2,011.

Se cuestiona, pues, para qué sirve lo que se enseña en la escuela, la significatividad de estos saberes y su validez en relación con sus destinatarios. Una sociedad democrática y justa necesita que la escuela cumpla adecuadamente las funciones de transmisión, recreación y producción de conocimientos. Esas pretendidas funciones hoy no se cumplen en forma óptima. Las críticas hacia la escuela se dirigen hacia el vaciamiento del ámbito educativo.

Extrañamente, se apela de manera prescriptiva a la educación como forma de solucionar la mayoría de los males que padece la sociedad actual. Al mismo tiempo los cuestionamientos a la escuela se tornan cada vez más agudos. Se habla del escaso tiempo dedicado al aprendizaje, los problemas de choque cultural entre el ambiente del alumno y el de la escuela, la gran heterogeneidad de las edades y antecedentes de los alumnos, la falta de incentivo para que los maestros trabajen mejor, etc. Pero lo más probable es que estos factores sean síntomas y no causas de la baja calidad de la educación.

Está claro que el maestro continuará siendo uno de los principales medios para el mejoramiento de la propuesta educativa. Un aspecto fundamental es lograr mejorar los conocimientos y destrezas de los maestros. Es así como, en el marco de la crisis que atraviesa la educación y la escuela en particular la capacitación docente se exige como tabla de salvación.

Se han creado instituciones educativas con diferentes ofertas de capacitación; se instala, en el discurso de la calidad de la educación, la mejora a través de los dispositivos de perfeccionamiento y actualización.

Pero la representación social de que la capacitación docente es el cuadro de salvación para el mejoramiento de la educación, está abriendo interrogantes y planteando problemas hasta ahora postergados.

Se trata tanto de carencia de dispositivos de evaluación real de la capacitación docente, como de procedimientos fallidos para abordarla. El desafío está en generar espacios y tiempos racionales que permitan dar cuenta de la relación directa entre capacitación docente y su impacto y efecto en la práctica escolar.

3.8. “Capacitación y desarrollo”¹⁰

¹⁰ www.wikilearning.com/...capacitación_y_desarrollo/15947, visitado a las 15:00hrs el 8 de marzo de 2011.

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto o cargo asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

En esta era de cambios acelerados y de competitividad cada día más dura y más ruda, es vital para las organizaciones propiciar el desarrollo integral de las potencialidades de las personas y contar con colaboradores que posean un alto nivel de dominio personal, que brinde servicios de responsabilidad y calidad.

La capacidad de aprender con mayor rapidez que los competidores quizás sea la única ventaja competitiva sostenible. Requerimos convertir nuestras organizaciones en organizaciones inteligentes y creativas, con capacidad de ver la realidad desde nuevas perspectivas.

Por estas razones y con la finalidad de mantener y asegurar el prestigio ganado a través de los años, es necesario que dentro de los procesos de capacitación se deban desarrollar las siguientes potencialidades humanas:

1. Flexibilidad: Facilidad para deshacer relaciones laborales establecidos.
2. Originalidad: Pensamiento original que produce soluciones.
3. Creatividad: Generación de nuevas ideas o conceptos, que faciliten su trabajo.
4. Espíritu de innovación: Actitud y acción de producir cambios.
5. Calidez: Consecuencia de lo que siento y pienso, pretender tener una actitud amable.
6. Actitud de mejora continua: Disposición en actualizar sus conocimientos.

Es necesario reiterar que la capacitación no es un gasto, por el contrario, es una inversión que redundará en beneficio de la institución y de los miembros que la conforman. Desarrollar las capacidades del colaborador, proporciona beneficios para los empleados y para la organización.

Ayuda a los colaboradores aumentando sus habilidades y cualidades y beneficia a la organización incrementando las habilidades del personal de una manera costo-efectiva. Dado que el acceso a la capacitación con información actualizada nos da la oportunidad de estar en mejores condiciones para ser competitivos en nuestras perspectivas laborales y profesionales.

Por ello la capacitación y desarrollo del recurso humano, son las acciones claves para el cambio positivo de los colaboradores, siendo estos en las aptitudes, conocimientos, actitudes y en la conducta social, mantener el liderazgo tecnológico, el trabajo en equipo y la armonía entre las personas colaboradoras dentro de una organización.

La capacitación es el proceso sistemático por el que se modifica la conducta de los colaboradores, para favorecer el logro de los objetivos y fines de las instituciones. En síntesis, es un esfuerzo por mejorar el rendimiento actual o futuro del colaborador. Dicho de otra manera la capacitación y desarrollo son formas de educación orientados a mejorar la percepción, habilidad, destreza, motivación, de los colaboradores. Siendo necesario e imprescindible planificar y elaborar un plan de capacitación.

Existe una serie de formas de capacitación, siendo la fundamental, la capacitación técnica, pero también tiene que abarcar aspectos humanos y sociales, donde el colaborador incrementa también su nivel cultural y al mismo tiempo se vuelve más humano.

Como componente del proceso de desarrollo de los recursos humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, y/o la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa, y, por otro lado un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la organización para su normal desarrollo de sus actividades.

3.9. “Importancia de la capacitación”¹¹

¹¹ <http://www.gestipolis.com/recurso/.../rrhh/capydesarrollo.html>, visitado a las 15:15hrs el 8 de marzo de 2,011.

Cuando un hogar matricula a sus hijos en el colegio, no está realizando un gasto, sino que está invirtiendo, para que años después, sus niños de hoy sean hombres libres y útiles a la sociedad del mundo.

La figura se da a la inversa en un hogar que descuida la educación de los hijos porque, mañana, éstos serán una carga para la sociedad debido a que solamente podrán aportar fuerza física o, probablemente, sean pobladores de las cárceles.

En las escuelas sucede igual; la gran motivadora es la capacitación. El colaborador que recibe capacitación siente que la organización lo estima y, por lo tanto, le está asignando un salario espiritual y considera que están invirtiendo en su talento para mejorar su rendimiento, la calidad de su trabajo, elevar su productividad y, consecuentemente, piensa que puede estar próximo a un ascenso.

El desarrollo de los recursos humanos es central ante el reto tan importante que las empresas enfrentan en este mundo globalizado y competitivo. La capacitación y desarrollo del recurso humano, es una estrategia empresarial importante que deben acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante.

Mediante esta estrategia los colaboradores aprenden cosas nuevas, crecen individualmente, establecen relaciones con otros individuos, coordinan el trabajo a realizar, se ponen de acuerdo para introducir mejoras, en otras palabras le conviene tanto al colaborador como institución educativa, por cuánto los colaboradores satisfacen sus propias necesidades y por otra parte ayudan a las organizaciones alcanzar sus metas. Como podrá apreciarse la capacitación y desarrollo comienza con una inversión que las empresas deberán poner atención, e invertir más para lograr con eficiencia y rentabilidad mejores logros.

La capacitación ha demostrado ser un medio eficaz para hacer productivas a las personas, su eficacia se ha demostrado en más del 80% de todos los programas de capacitación. No obstante, los administradores no deben dar por hecho que exista una relación causal entre el conocimiento impartido o las destrezas enseñadas y el aumento significativo de la productividad.

Se deben impartir programas diseñados para transmitir información y contenidos relacionados específicamente al puesto de trabajo o para imitar patrones de procedimientos. Los futuristas afirman que el personal requerirá capacitación muchas veces durante toda su vida laboral. La mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil para su carrera.

La capacitación no sólo es buena para la empresa, sino que también es un buen negocio. La formación y el perfeccionamiento son áreas en las que ha aumentado el interés en los últimos años. Decidir, diseñar y poner en marcha programas de formación y perfeccionamiento de los empleados, con el objetivo de mejorar sus capacidades, aumentar su rendimiento y hacerlos crecer es una cuestión por la que cada vez hay una mayor preocupación importante por la capacitación.

Los cambios rápidos que se producen en las tecnologías y la necesidad de disponer de una fuerza laboral que sea continuamente capaz de llevar a cabo nuevas tareas, supone un importante reto a los departamentos de recursos humanos.

La capacitación es importante, porque permite:

1. Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
2. Mayor identificación con la cultura organizacional.
3. Disposición desinteresada por el logro de la misión.
4. Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
5. Mayor retorno de la inversión.
6. Alta productividad.
7. Promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo.
8. Mejora el desempeño de los colaboradores.
9. Desarrollo de una mejor comunicación entre los miembros de una organización.
10. Reducción de costos.
11. Aumento de la armonía, el trabajo en equipo y por ende de la cooperación y coordinación.
12. Obtener información de fuente confiable, como son los colaboradores.

3.10. “Finalidad de la capacitación”¹²

Todo plan de modernización de las agrupaciones, debe sustentarse en una alta inversión en recursos humanos. La capacitación sirve para el desarrollo de las capacidades y habilidades del personal. Hoy son los propios colaboradores quienes están demandando capacitación en áreas y

¹² <http://www.gestiopolis.com/recurso/.../rrhh/capydesarrollo.html>, visitado a las 15:15hrs el 8 de marzo de 2,011.

temas específicos; han asimilado la necesidad de mejorar para incrementar el valor transferido a los clientes.

Un desarrollo de recursos humanos efectivo en una empresa implica planeamiento, estructuración, educación, capacitación para así brindar conocimiento, destrezas y compromiso en los miembros y personal al máximo y utilizarlos creativamente como herramientas para brindar poder.

Hay muchas formas de impartir capacitación, desde sugerir lecturas hasta talleres vivenciales, todos los métodos son buenos, hasta cierto punto, pero los más eficaces parecen ser aquellos que dramatizan modelos para que la persona identifique y practique los comportamientos de quienes son eficientes y tienen éxito en determinado trabajo.

La capacitación facilita el aprendizaje de comportamientos relacionados con el trabajo, por ello, el contenido del programa debe ajustarse al trabajo. La ayuda de los expertos permite identificar los conocimientos, destrezas y las características personales que los instructores puedan enseñar y que sean válidos para el objetivo final.

La capacitación hará que el colaborador sea más competente y hábil. Generalmente, es más costoso contratar y capacitar nuevo personal, aun cuando éste tenga los requisitos para la nueva posición, que desarrolla las habilidades del personal existente. Además, al utilizar y desarrollar las habilidades del colaborador, la organización entera se vuelve más fuerte, productiva y rentable.

3.11. “Administración”¹³

Proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que los individuos, trabajando en grupos de manera eficiente, alcancen objetivos seleccionados. La administración consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas.

¹³ Koontz Harold y Weinhrich Heinz, 2,004 Administración, Una perspectiva global, 12ª. Edición McGraw-Hill Interamericana.

La administración requiere la culminación eficiente y eficaz de las actividades laborales de la organización. La administración se esfuerza por: desperdiciar pocos recursos y conseguir todas las metas.

La eficiencia (medios) consiste en obtener los mayores resultados con la mínima inversión. Es hacer bien las cosas, es decir, no desperdiciar los recursos.

La eficacia (fines) se define como hacer las cosas correctas, es decir, las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

3.12. Administración educativa local.

Se identifica como la acción que se ejecuta en primera instancia por los directores (as) de cada centro educativo, donde laboran, en segundo lugar por los Supervisores Educativos, Coordinadores Técnico Administrativos o Administradores que prestan un servicio educativo a los interesados de un departamento o comunidad. “A nivel de centros educativos se deben plantear mecanismos para evitar fallas de control, detectar, notificar y corregir errores administrativos, tener acceso a la información, servir al propósito para el cual fue creada cada dependencia”.¹⁴

3.13. La administración enfocada hacia el área educativa.

Es parte de la administración general encargada específicamente del quehacer educativo. La administración escolar es una disciplina que se fundamenta en un conjunto de principios, elementos y procesos administrativos, y un cuerpo de leyes y reglamentos que la norman jurídicamente, para garantizar el uso racional, eficaz y eficiente de los recursos materiales, didácticos, tecnológicos y humanos mediante la incorporación del diseño constante y permanente de dichos procesos.

3.14. Administración escolar

¹⁴ Georgis de Orozco, Nidia, 2,008 Segundo encuentro de Elearning Universidad Rafael Landívar.

Es la acción encargada de ejecutar y llevar a la práctica las disposiciones organizativas y legales de la educación. Es controlar y dirigir la educación. Es la parte de la administración general encargada del quehacer educativo. Control y manejo de los recursos materiales y humanos para ponerles al servicio de los grandes fines y aspiraciones, determinados por la política educacional. “Este aspecto se refiere a la orientación dirigida a los directores y directoras de escuelas y a Juntas Escolares, para mejorar sus procedimientos administrativos, con el fin de brindar un servicio educativo de calidad.”¹⁵

3.15. “El administrador y sus estrategias”.¹⁶

La Administración Educacional, como disciplina explica el ordenamiento y coordinación racional del proceso de enseñanza y aprendizaje, introdujo la teoría general de sistemas, para el manejo y obtención de los objetivos planteados en el ámbito educacional se vale de las siguientes estrategias:

3.15.1. La planificación

La planificación es el primer paso del proceso administrativo, cuyo objetivo es definir los objetivos o logros a cumplir, ya sean estos objetivos generales o específicos, de la institución, precisar que tiempo nos tomará lograr estas metas, que tipo de recursos pondremos a disposición de los objetivos que nos guían. Podríamos decir que es la coordinación, entre las diversas unidades participantes en el proceso enseñanza y aprendizaje con el objeto de alcanzar los objetivos predeterminados. La planeación es proyectar el futuro deseado y los medios efectivos para conseguirlo. Es un instrumento que usa el hombre inteligente para anticiparse.

De esta forma la planificación se convierte en una herramienta que sirve de hoja de ruta al sistema educativo, a la vez que se inserta plenamente de manera anunciada a las necesidades de la

¹⁵ Manual del Coordinador Técnico Administrativo, Guatemala, noviembre de 1,999.

¹⁶ Richard D Irwin, Inc. 2,003 Concepto de la Administración de Personal, Ed. Mc Graw Hill.

comunidad, permitiendo que la Educación se convierta en un poderoso instrumento de movilidad social.

3.15.2. La organización

La administración se caracteriza por ser un proceso de control, que utiliza reglas básicas que puede aplicarse a las distintas situaciones de las organizaciones. Una forma de organización es dividir el trabajo, jerarquías definidas y reglas bien explicadas para que el trabajo sea eficiente y eficaz. La organización la ubicamos como el segundo paso dentro del procedimiento administrativo, que se realiza en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Significa un medio y no un fin, contribuye hacia los objetivos de la organización.

3.15.3. La dirección

La función de la Dirección es la tercera etapa del trabajo administrativo dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, la función dirección se inserta dentro de la etapa ejecutiva, es decir la etapa donde se realiza el acto educativo propiamente. Una aproximación al concepto de dirección nos dice que: La dirección constituye el aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos de la organización.

La función o etapa Dirección, al igual que las otras etapas tienen una naturaleza interactiva, es decir se repite en los distintos niveles donde ella se debe exteriorizar. La dirección en cuanto a su ejecución adquiere su mayor poder expansivo, desarrollo y eficacia cuando conjugan en sí tres elementos esenciales:

1. El poder: Capacidad para cambiar.
2. El liderazgo: Proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen en forma voluntaria y con entusiasmo para el logro de las metas.
3. El mando: Autotidad para dirigir.

3.15.4. Coodinación

Implica sincronizar y unificar todas las actividades de departamentos e individuos. Evidenciar las relaciones entre los distintos componentes de la organización. Es un proceso que al correr el tiempo va siendo cada vez más importante. Armoniza las políticas, estrategias, métodos y procedimientos.

3.15.5. Control

Determinación de normas, objetivos y criterios para el desarrollo satisfactorio. Desarrollo de un sistema de información. Señalando de dónde y cuándo se deben tomar las medidas necesarias. Para comprobar si la realización se ajusta a lo planificado.

3.16. Principios de la administración ¹⁷

1. División del trabajo: La especialización aumenta la producción porque los empleados son más eficientes.
2. Autoridad: Las autoridades deben ser capaces de dar órdenes y la autoridad les da ese derecho.
3. Disciplina: Los empleados deben obedecer y respetar las reglas que gobiernan la organización.
4. Unidad de mando: Los trabajadores deben recibir órdenes sólo de un supervisor.
5. Unidad de dirección: La organización debe tener un único plan de acción que guie a gerentes y empleados.
6. Subordinación de los intereses de los individuos al interés general: Los intereses de cualquier empleado o grupo no deben preceder a los intereses del conjunto de la organización.
7. Remuneración: Hay que dar un pago justo a los trabajadores por sus servicios.

¹⁷ Fayol Henri, 1,949 General and Industrial Management, Nueva York: Pitman Publishing Corporation.

8. Centralización: Este término se refiere al grado en que los subordinados participan en la toma de decisiones.
9. Cadena de escalafón: Las líneas de autoridad de la dirección superior a los rangos inferiores.
10. Orden: Personas y materiales deben estar en el lugar correcto en el momento oportuno.
11. Equidad: Los gerentes deben ser corteses y justos con sus subordinados.
12. Estabilidad de la antigüedad del personal: La administración debe hacer una planeación ordenada del personal y asegurar que haya reemplazos para las vacantes.
13. Iniciativa: Los empleados autorizados para originar y llevar a cabo planes se esfuerzan más.
14. Espíritu de grupo: Promover un espíritu de grupo fomenta la armonía y la unidad en la organización.

3.17. “La administración y gestión educacional”¹⁸

La Educación formal, que en teoría debería presentar una mayor sistematización, se ve enfrentada a distintos distractores tanto a nivel sistema como en el contexto en que se desarrolla, es así como la sociedad presenta potente alteración que afecta a alumnos como a profesores, de esta manera la educación se aleja de su objetivo que es el educar o transformar a un ser humano. De allí que la administración educacional como ciencia educativa, introduce elementos de orden y racionalidad a la educación formal haciéndola más potente y efectiva.

La administración educacional: Resulta difícil esbozar una conceptualización sobre lo que es la administración educacional, encontraremos tantas definiciones como teóricos que hayan preocupado del tema, no obstante esto, pensamos que más que la definición, son los pasos o etapas que la conforman. Pero un intento de definición de la Administración Educacional es que esta busca resolver en una organización educacional, la asignación y coordinación de los distintos recursos con los que ella cuenta, sean estos materiales, financieros, tecnológicos, académicos, con el fin de lograr los objetivos y metas trazados por la institución.

¹⁸ es.wikipedia.org/wiki/Administración, visitado a las 16:00hrs el 9 de marzo de 2,011.

Dentro de un proceso de ejecución de la Administración Educacional. Siempre encontramos determinados períodos, momentos o funciones administrativas, que dan vida y eficacia al proceso de administrar. Las que fueron mencionadas a grandes rasgos como estrategias administrativas.

Cada una de estas herramientas trae consigo una serie de momentos dentro de ellas que también deben ser definidos y conceptualizados. Cada una de ellas con una especificación de funciones.

Pero, sin duda estos conceptos y herramientas, son siempre cambiantes debido a la alta movilidad y dinamismo de las organizaciones de la sociedad, por lo que debemos buscar y definir las etapas de acuerdo al momento y a la unión social, política y económica, que viva la comunidad en un momento determinado.

Hemos establecido que la Administración Educacional, es aquella parte del proceso de E-A, que introduce elementos de organización y orden al sistema educacional, con el fin de hacerlo más preciso y efectivo para así conseguir los objetivos o metas propuestas.

3.18. Técnicas en la administración de recursos humanos¹⁹

Constituyen el conjunto de procedimientos, que se aplican en forma directa e indirecta a las personas, cargos, secciones, obtención y suministro de datos de competencia de la Administración de Recursos Humanos; Estas técnicas se constituyen en herramientas indispensables en la dirección del área de recursos humanos, por lo que se hace necesario conocerlo y aplicarlo, al margen de los problemas laborales. No olvidemos que la administración de recursos humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar también que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros. La selección de personal, por ejemplo surge cuando

¹⁹ <http://www.gestiopolis.com/recurso/.../rrhh/capydesarrollo.html>, visitado a las 15:15hrs el 8 de marzo de 2,011.

la organización presenta un desequilibrio interno originado por la necesidad de nuevo personal para cubrir los objetivos de la institución educativa.

Para tener una mejor visualización de las técnicas utilizadas en la administración de los colaboradores, a continuación damos a conocer la esencia de una:

3.18.1. Evaluación del desempeño

Es vital para una organización mantener un sistema de desempeño técnicamente elaborado, pues este constituye una manera eficaz de promover y ascender los recursos humanos de manera óptima, permitiendo la discusión entre colaboradores y supervisores, sobre el rendimiento de cada uno y el poder de fijar nuevos objetivos.

La Evaluación de Desempeño debe desarrollarse a la medida de cada empresa y además conseguir una efectiva participación de todos, lo que se consigue solamente cuando la misma es abordada como un instrumento de desarrollo y no de castigo.

Este constituye la esencia misma de la productividad de una organización. Si los puestos están bien diseñados, la organización progresa hacia el logro de sus objetivos, de otra manera, la productividad se ve afectada y el logro de los objetivos es mucho más difícil, tanto a nivel organizacional como personal.

El siguiente aspecto a ser tomado en cuenta, es el perfil ideal para el cargo, donde se contempla la formación, experiencia requerida, habilidades requeridas, rasgos de personalidad.

3.19. Educación²⁰

La educación es un proceso de socialización y endoculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y

²⁰ es.wikipedia.org/wiki/Educación, visitado a las 16:30hrs el 9 de marzo de 2011.

formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.).

En muchos países la educación escolar o reglamentada es gratuita para todos los estudiantes. Sin embargo, debido a la escasez de escuelas públicas, también existen muchas escuelas privadas y parroquiales.

La función de la educación es ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la cultura que se le imparte, fortaleciendo la identidad nacional. La educación abarca muchos ámbitos, como:

- a. La educación formal: Inicia desde el nivel primario hasta la universidad, es el sistema educativo institucionalizado cronológicamente graduado y jerárquicamente abarca los niveles mencionados anteriormente.
- b. La educación informal: Es una educación no escolar, se realiza como complemento o aplicación de la educación formal.
- c. La educación no formal: Son procesos de formación e información sin necesidad de alguna institución.

Pero el término educación se refiere sobre todo a la influencia ordenada ejercida sobre una persona para formarla y desarrollarla a varios niveles complementarios; en la mayoría de las culturas es la acción ejercida por la generación adulta sobre la joven para transmitir y conservar su existencia colectiva. Es un ingrediente fundamental en la vida del ser humano y la sociedad y se remonta a los orígenes mismos del ser humano. La educación es lo que transmite la cultura, permitiendo su evolución.

3.20. La práctica educativa en el escenario de la escuela²¹

²¹ www.monografias.com/trabajos.14/.../formaciónrrhh.shtml, visitado el 15:30hrs el 5 de marzo de 2,011.

La práctica escolar desde un enfoque ecológico es un campo atravesado por múltiples dimensiones:

- a. Ideológicas: Es el conjunto de ideas sobre la realidad de un sistema existente en la sociedad.
- b. Sociopolíticos: Conocimiento de la sociedad y política del país.
- c. Personales: Interés de superación, factor humano y miembro de un trabajo.
- d. Curriculares: Dimensión del sistema educativo con relación a los intereses de la sociedad.

El desempeño interactuado en estas instancias convierte a la socialización es uno de los recursos más fuertes de profesionalización docente. El proceso de socialización tiene lugar dentro de un ámbito de significaciones peculiares que algunos llamaron cultura escolar.

La simultaneidad de tareas a la que están sometidos los docentes, les exige respuestas inmediatas. Esto lleva a no poder discriminar ni priorizar los aspectos esenciales de la función educativa. Los docentes se encuentran en la inmediatez de la práctica educativa diaria. Esto conduce a la resolución continua de problemas, y favorece el desarrollo de un pensamiento educativo concreto. Algunas de las consecuencias son:

- a. Actitudes de simplicidad pedagógica, así como ciertas dificultades para auto analizar, criticarse y reflexionar sobre la propia práctica de enseñanza.
- b. El esquema práctico de pensamiento propio del docente está conformado más por instituciones que por razonamientos científicos - técnicos, preocupado como está por resolver situaciones centradas en el presente.

Recordar, que en educación no hay conclusiones definitivas, sino procesos casi siempre lentos y largos, y aún difíciles de recorrer, el maestro o profesor, también, como los niños y adolescentes, necesita de un tiempo de asimilación para apropiarse de los nuevos conocimientos.

3.21. Capacitación Docente y Administración Educativa.

“La Capacitación Docente es la acción que se efectúa para formar, preparar y desarrollar las aptitudes de una persona, para la realización de las actividades de enseñanza por el cual un individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que promueven, fundamentalmente un cambio de actitud”.²² En este proceso estimula la reflexión sobre la realidad y evalúa la potencialidad creativa, con el propósito de modificar esta realidad hacia la búsqueda de condiciones que permiten mejorar el desempeño laboral.

La sociedad actual exige a los docentes una mayor perspectiva y entrega en la búsqueda de nuevos caminos o estrategias de enseñanza/aprendizaje, acorde con los nuevos avances tecnológicos y científicos. Estos esfuerzos permiten a los alumnos (as) padres de familia, hallar soluciones en la problemática de la comunidad convirtiéndose en un punto de partida para generar aprendizaje. Para lograr esta meta surge la necesidad de que el docente se capacite.

La capacitación docente está orientada a incrementar la calificación profesional de manera integral abarcando temas claves para el desempeño laboral. Este proceso de la realidad del docente tomando en cuenta sus experiencias dentro de sus prácticas pedagógicas con la finalidad de promover el cambio y la innovación de su rol como docente, para que esta manera tenga una mejor actuación y competencia profesional, en función de las demandas técnico pedagógico propuesto por el sistema educativo.

En cuanto a la administración educativa es un proceso que promueve, dinamiza y fundamenta la calidad de la educación. Su razón de ser está en el poder de gestión, de implementación y de creación de las condiciones que facilitan el acceso, la permanencia, los aprendizajes y la motividad interna del alumnado dentro del sistema educativo.

Como disciplina pasa a convertirse en un campo de investigación relativamente reciente, aún no existe suficiente consenso que unifique los criterios entorno a su definición, así como a la delimitación de los elementos que la conforman; la mayoría de estudios comparten la idea de que una organización educativa responde a los mismos principios de cualquier otra organización, por lo cual se deduce que esto se hace extensivo, también, a los principios referidos a la administración.

²² es.wikipedia.org./wiki/Capacitación-Docente, visitado a las 17:20hrs el 5 de marzo de 2011.

Hoy en día se plantea a la escuela como empresa, señalando que el servicio educativo es ofrecido y demandado por un mercado que lo constituye la sociedad. Se considera a la educación en este enfoque como un proceso de producción que implica la prestación del servicio educativo y debe tomar como resultado la transformación de una cierta materia prima inicial, el alumno que ingresa, y un producto al alumno que egresa y este proceso se realiza a través de la aplicación de un conjunto de insumos, técnicas y secuencias en obtención del aprendizaje.

El director del centro educativo, es el representante legal y se le otorga la autoridad y la reponsabilidad necesaria, para que se cumplan los fines del centro o programa educativo. De acuerdo a este enfoque se piensa restringir la administración o liderazgo del centro educativo al director.

El docente capacitado realizará su trabajo en contacto directo con los educandos, y en coordinación estrecha con sus colegas; participará del planeamiento del trabajo educativo, diseña y concreta las situaciones de aprendizaje, materiales e instrumento de evaluación. Es el responsable de los resultados del trabajo educativo.

Entonces la escuela como institución y el profesor como administrador enfrentan el reto de introducir cambios en su organización, en su quehacer y lograr que estos no se operen sólo en discursos sino en el accionar cotidiano del profesor.

Al impartir capacitaciones las acciones están encaminadas a preparar y desarrollar en los maestros y maestras, proceso que le permiten conocer y ampliar nuevos conceptos, métodos y técnicas, acordes con el desarrollo educativo que promueve el Ministerio de Educación. Entendiendo entonces que la capacitación docente es una de las herramientas eficientes para que los catedráticos sean excelentes administradores en su aula o en el área (asignatura) asignada. “La educación adquiere alta prioridad en el desarrollo educativo del país, y su reto es ofrecer servicios educativos de gran calidad a los estudiantes una formación que integre elementos

espirituales y culturales con una sólida capacitación técnica y científica”.²³ De no ser así las prácticas pedagógicas del docente estarán estancadas.

Capítulo 4

Marco Metodológico

4.1. Tema de la Investigación

La Capacitación Docente como factor determinante en la Administración Educativa.

4.2. Factibilidad

La actual investigación de capacitación docente como factor determinante en la administración educativa puede realizarse porque se cuenta con los elementos financieros, humanos y materiales que comprobaran los alcances de la investigación.

4.3. Viabilidad

Es viable porque se cuenta con los recursos siguientes:

4.3.1. Financieros

El aspecto financiero será sufragado por la tesista.

4.3.2. Institucional

La institución está disponible para ser el campo de investigación.

4.3.3. Humana

La investigación se puede realizar, porque es un tema que cubre demandas técnico pedagógicas, donde las autoridades educativas y docentes están dispuestas a colaborar.

²³ Construyendo el carácter que construye una nación, Aulas transformadoras, 2,008 Association of Christiana Schools International.

4.3.4. Tecnológica

Se cuenta con diferente material de información para que la investigación tenga éxito.

4.3.5. Legal

Está establecido en la Reforma Educativa por lo que se permite realizar la investigación.

4.4. Justificación

Las exigencias y los cambios que se están dando en el sistema educativo, dan lugar para capacitar a los docentes e incentivarlos; con la finalidad de innovar el rol docente en la competencia laboral.

La actualización, es entonces el espacio adecuado para capacitar a los docentes y beneficiarlos al mismo tiempo; evitando en el futuro el estancamiento de sus prácticas pedagógicas.

Se considera que al crear un sistema de capacitaciones seleccionadas y acordes al sistema educativo, serán un factor determinante para el funcionamiento de la administración educativa.

4.5. Objetivos

4.5.1. General

Establecer si la capacitación docente determina la administración educativa.

4.5.2. Especificos

4.5.2.1. Promover el proceso de capacitación docente.

4.5.2.2. Mejorar las condiciones para la administración educativa.

4.5.2.3. Implementar programas de capacitación docente y así optimizar el desempeño laboral.

4.5.2.4. Poner en práctica planes de capacitación docente.

4.6. Preguntas de Investigación

1. ¿Qué es capacitación?
2. ¿Qué es capacitación docente?
3. ¿Qué importancia tiene la capacitación en el ámbito educativo?
4. ¿Cuáles son los tipos de capacitación?
5. ¿Cómo se utilizan los medios de capacitación?
6. ¿Qué es administración?
7. ¿Qué es administración educativa?
8. ¿Qué estrategias utilizar para administrar?
9. ¿Qué es un plan de capacitación?
10. ¿Qué beneficios se obtienen al tener programas de capacitación?

4.7. Evaluación

4.7.1. Evaluación ex ante

Se realizará una evaluación diagnóstica para establecer que el centro educativo objeto de estudio de la investigación se ve afectado por la falta de implementación de capacitación docente.

4.7.2. Evaluación de proceso

Las actividades que se requieran para la investigación se evaluarán de acuerdo al cronograma establecido para comprobar el avance de la investigación.

4.7.3. Evaluación ex post

El proceso de investigación se desarrollará en todas sus etapas, dándole respuesta a las preguntas planteadas permitiendo establecer si la capacitación docente es un factor determinante en la administración educativa.

4.7.4. Resultados

Los objetivos trazados en la investigación se lograrán en su totalidad.

4.7.5. Evaluación de impacto

Se realizará la evaluación según el cronograma de actividades, dejando la constancia escrita en las conclusiones y recomendaciones; también se presentará una propuesta viable para dar solución al problema objeto de investigación.

4.8. Alcances de la Investigación

4.8.1. Explicativo

El alcance de la investigación es explicativo porque se forman relaciones causales entre capacitación docente y administración educativa.

4.9. Hipótesis

Será que la capacitación docente es factor determinante para la administración educativa.

4.10. Operacionalización de la Hipótesis

4.10.1. Definición teórica

a) Variable independiente

Capacitación Docente

Consiste en adquirir destrezas y conocimientos que pueden iniciar un cambio en la educación, en la eficacia docente y en definitiva en los estudiantes.

b) Variable dependiente

Administración Educativa

Consiste en organizar, ejecutar y controlar los recursos físicos, financieros, institucionales y humanos, con el objetivo de optimizar y racionalizarlo para una adecuada prestación de los servicios educativos.

4.10.2. Definición Operativa

a. Variable Independiente

Variable independiente	Indicador	Índice	Subíndice	Unidad de medida	No. De Item
Capacitación Docente	Destrezas	Práctica	Experiencia	¿Será qué, con la práctica se adquieren destrezas?	1
			Habilidades	¿Qué habilidades se logran con la práctica?	3
	Conocimiento	Estudio	Preparación	¿Obtenemos conocimientos al estudiar?	5
			Entendimiento	¿El estudio provoca entendimiento?	7
	Educación	Enseñanza	Aprendizaje	¿Qué aprendizajes se imparten en la educación actual?	9
			Instrucción	¿La instrucción es la forma correcta al enseñar?	11

	Eficiencia docente	Capacitación	Formación	¿La capacitación forma a los docentes?	13
			Entrenamiento	¿Qué impacto tiene la capacitación en la eficiencia docente?	15

b. Variable Dependiente

Variable dependiente	Indicador	Índice	Subíndice	Unidad de Medida	No. De Item
Administración Educativa	Organizar	Sistematizar	Clasificar	¿Qué debemos clasificar en el ámbito educativo?	2
			Ordenar	¿Los procesos educativos tienen secuencia?	4
	Ejecutar	Actuar	Gestionar	¿Es tarea del docente gestionar?	6
			Promover	¿En su aula promueve una educación de calidad?	8
	Controlar	Observar	Informar	¿Al informar obtendremos óptimos resultados educativos?	10

			Investigar	¿Al investigar mantendremos el control adecuado de las instituciones?	12
	Objetivo	Finalidad	Meta	¿Las metas propuestas facilitan la administración educativa?	14
			Propósito	¿Se puede lograr el propósito de la administración educativa?	16

4.11. Delimitación

4.11.1. Temporal

- a) Sincrónica: La presente investigación se realizará a partir de noviembre del 2,010 a junio del 2,011.

4.11.2. Espacial

La presente investigación se realizará en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa “IMEBCA” del municipio de Cabricán, departamento de Quetzaltenango.

4.11.3. Teórica

La investigación tendrá una posición funcionalista, siendo una teoría sociológica que pretende explicar los fenómenos sociales por la función que ejercen las instituciones en la sociedad.

El funcionalismo es entendido como una tendencia sociológica donde puede considerarse que el fundamento para garantizar la supervivencia de una estructura social o económica depende del manejo que cada uno realice en el marco de la sociedad.

4.12. Universo

Supervisor educativo, director y docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa “IMEBCA” del municipio de Cabricán, departamento de Quetzaltenango.

4.12.1. Muestra

- a. Probabilística: Se seleccionarán para la muestra a los docentes, director y supervisor del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán. El total de la muestra será de 25 encuestas que es el 100%.

4.12.2. Unidad de análisis

- a. Docentes: Catedráticos del nivel medio, Profesores de enseñanza Media de género masculino y femenino.
- b. Director: Director del Instituto Mixto de Educación Básica y Diversificada del municipio de Cabricán.
- c. Supervisor educativo: Del Nivel Medio del municipio de Cabricán Quetzaltenango.

4.13. Diseño de investigación

- a. No experimental: El diseño de la investigación a utilizarse será no experimental porque las variables permanecerán sujetos únicamente a un análisis.

4.14. Cronograma

Actividades	Fecha de realización					
	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Presentación de problemas para su análisis.	X	X				
Diseño de investigación	X					
Marco Metodológico		X				
Marco Conceptual de la investigación				X		
Nombramiento de asesor		X				
Marco Contextual				X		

Marco Teórico			X	X	X	X
Marco Operativo						X
Análisis y presentación de resultados						X
Análisis y discusión de resultados						X
Propuesta						X
Elaboración del informe final						X
Revisión final y corrección						X
Impresión						X
Finalización de tesis						X

4.15. Organización

4.15.1. Asesora

Licda. Rosa María Martínez Galicia

4.15.2. Investigador

Marleni Betsabé López Pérez, estudiante de la carrera de Licenciatura en Psicopedagogía de la Universidad Panamericana.

4.16. Recursos

4.16.1. Materiales

Se cuentan con los materiales de información que servirán para obtener y redactar el informe final de la tesis.

4.16.2. Humanos

Autoridades educativas, personal docente y asesora.

4.16.3. Financieros

Los recursos económicos serán aportados por la interesada, para el desarrollo de la investigación.

4.17. Evaluación

Se efectuará éste proceso para determinar si se lograrón los objetivos propuestos, ya que proveerá datos importantes para las posteriores investigaciones.

Capítulo 5

Marco Operativo

5. 1. Introducción

En el proceso de la investigación se busca comprobar que la capacitación docente sea un factor determinante en la administración educativa, lo que amérita prestar atención en los funtamentos teóricos relevantes de este tema.

Es importante presentar los datos de las diferentes encuestas donde se demuestran que en el municipio de Cabricán, los docentes que trabajan en educación del Nivel Medio no tienen cobertura directa para recibir capacitación docente; estas se dan escasamente en este nivel. Las autoridades educativas han tenido dificultades para ejecutar y dar seguimiento a las capacitaciones para los catedráticos; así lo establecen los resultados de la presente.

5. 2. Prueba piloto

Se aplicó el cuestionario que sirvió como instrumento de prueba de la investigación, en la Escuela Normal Maya “La Asunción”, que se encuentra ubicada en el municipio de Cabricán.

Para su validación la prueba piloto fue aplicada a las siguientes unidades de análisis: Supervisor Educativo, director, subdirector y seis docentes de la institución ya mencionada, de la que se obtuvieron los resultados esperados para la comprobación de la hipótesis de la investigación que se realiza en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, Quetzaltenango.

5. 3. Trabajo de campo

Al realizar la investigación se uso una boleta de encuesta, que pertenece a las unidades de análisis detalladas en el marco metodológico.

5. 4. Procesamiento de la información

Basado al planteamiento de las unidades de medida y las de análisis la tabulación de datos ha sido de comparación, ya que en los instrumentos las respuestas son abiertas y se fundamentan en el marco teórico; tomando aspectos fundamentales de las respuestas de los sujetos de investigación siendo más seguro y confiable.

5. 5. Cronograma

No.	Actividad	Fecha
1.	Trabajo de campo	7,8, y 9 de marzo de 2011.
2.	Prueba piloto	14 y 15 de marzo de 2011.
3.	Recopilación de boletas	30 de marzo de 2011.
4.	Interpretación de instrumentos	4 de abril de 2011.
5.	Elaboración del Marco Operativo	18 de abril de 2011.
6.	Análisis y presentación de datos	25 de abril de 2011.
7.	Análisis y discusión de resultados	2 de mayo de 2011.
8.	Revisión del Marco Operativo	20 de mayo de 2011.

5. 6. Recursos

5.6.1. Humanos

1. Supervisor educativo, Nivel Medio
2. Director
3. Subdirector
4. Docentes

5.6.2. Materiales

1. Boletas de encuesta.

5.6.3. Financieros

1. Sufragados por la tesista.
- 2.

Capítulo 6

Análisis y presentación de resultados.

6. 1. Según definición operacional de resultados de las variables del estudio.

La presentación de resultados se realizó puntualizando cada variable. Las variables que se plantearon son:

Variable 1:

Capacitación docente.

Definición:

Acción que se efectúa para formar, preparar y desarrollar las aptitudes de una persona, para la realización de las actividades de enseñanza.

Variable 2:

Administración Educativa.

Definición:

Proceso que promueve, dinamiza y fundamenta la calidad de la educación. Su razón de ser, está en el poder de gestión, implementación y creación de las condiciones que faciliten el acceso, la permanencia los aprendizajes y la movilidad interna de alumnado dentro del sistema educativo.

Encuesta realizada con:

Supervisor Educativo del Nivel Medio, Director, subdirector y docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa, del municipio de Cabricán, departamento de Quetzaltenango.

La investigación permite hacer un estudio sobre “La capacitación docente como factor determinante en la administración educativa”, en el municipio de Cabricán, Quetzaltenango.

6. 2. Resultados e interpretación:

Encuesta aplicada al Supervisor Educativo

Cuadro N°. 1.

1. ¿Está interesado en brindar capacitaciones para los docentes a su cargo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El Supervisor Educativo del Nivel Medio de Cabricán, está interesado en capacitar a los docentes a su cargo porque considera que es una de sus principales funciones. Principalmente en la adecuación del Curriculum Nacional Base que se concibe como el proyecto educativo del estado guatemalteco para el desarrollo humano, el que debe ser utilizado de acuerdo al contexto.

Cuadro N°. 2.

2. ¿Busca oportunidades para reforzar la práctica educativa a través de talleres, organizaciones profesionales e investigaciones?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Es uno de los beneficios educativos y profesionales que ayuda en la labor docente para estar al día de los avances, en donde se programan talleres, conferencias, cursillos, seminarios apoyando los docentes en el área que necesitan reforzar.

Cuadro N°. 3.

3. ¿Participa en las capacitaciones de los docentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Se determina que la participación del supervisor en las actividades pedagógicas preparadas para los docentes es una de las formas para motivarlos a prepararse, y es una de las obligaciones de dar asistencia técnica al personal docente, la que consiste en coordinar, orientar y apoyar en la realización de la labor educativa.

Cuadro N°. 4.

4. ¿Qué instituciones les brinda capacitación a los docentes a su cargo?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ministerio de Educación	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El Ministerio de Educación y su área de asistencia pedagógica es la que cubre la mayor parte de capacitaciones a los docentes pues se pretende formarlos para el servicio y así fortalecer la autonomía escolar.

Cuadro N°. 5.

5. ¿Ha intervenido en la gestión de programas para capacitar a sus docentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Los datos demuestran que en un elevado porcentaje el trabajo del supervisor como gestor de capacitaciones, seminarios, cursillos, congresos y encuentros incidirá en el trabajo docente.

Cuadro N°. 6.

6. ¿La institución cuenta con un plan anual o actividades pedagógicas para los docentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Estos resultados confirman que al mantener una planificación de capacitaciones se logrará mantener una adecuada administración en el aula; se mantendrán informados a los docentes, se llevará un registro y control de las actividades pedagógicas y su espacio de influencia, para evitar que estas sean ocasionales donde el docente se descontextualiza y la orientación pierde su función.

Cuadro N°. 7.

7. ¿Qué actividades ha realizado para mejorar la calidad de la educación?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Capacitaciones	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La respuesta del Supervisor Educativo, es que ha gestionado en diferentes organizaciones la capacitación a los docentes, visita y da seguimiento a las estrategias impartidas. Para observar si son funcionales las actividades pedagógicas se debe organizar, planificar, ejecutar, coordinar, evaluar y dar seguimiento a la aplicación que se da en el aula de la capacitación docente.

Cuadro N°. 8.

8. ¿Qué aspectos ha observado en los docentes después de una capacitación?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Actitudinales	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Se confirma que los docentes que asisten a las capacitaciones, reflejan actitudes positivas tanto laborales, interpersonales como intrapersonales, lo que expresa la funcionalidad que ejercen las capacitaciones y son un factor importante para que el maestro brinde el mejor aporte en el puesto asignado.

Cuadro N°. 9.

9. ¿Existe alguna modalidad de capacitación a docentes del nivel medio?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La modalidad de capacitación que se contempla para los docentes es de actualización de contenidos para desarrollar la potencialidad creativa innovadora en beneficio de la institución y de los miembros que la conforman.

Cuadro N°. 10.

10. ¿Cuáles son las limitantes que ha encontrado para desarrollar un plan anual de capacitación docente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Económico	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Supervisor Educativo de Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El Supervisor manifiesta que la falta de presupuesto, materiales y facilitadores son factores para realizar sistemáticamente las capacitaciones a los docentes. Es necesario reiterar que las capacitaciones no son un gasto, por el contrario es una inversión que redundará beneficiando a la organización y docentes, aumentando sus habilidades y cualidades.

Encuesta aplicada al Director

Cuadro N°. 11.

1. ¿Está interesado en brindar capacitaciones para sus colegas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La encuesta del director del establecimiento establece que hay disposición para capacitar a los docentes con formalidad. La preparación anticipada de capacitaciones, talleres, conferencias impactan y cubren las necesidades que se han detectado.

Cuadro N°. 12.

2. ¿Busca oportunidades para reforzar la práctica educacional a través de talleres, organizaciones profesionales e investigaciones?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La encuesta establece que el director del establecimiento busca oportunidades como conferencias y diferentes capacitaciones para preparar a los catedráticos, para ofrecer calidad educativa la que satisfacen las demandas sociales

Cuadro N°. 13.

3. ¿Participa en las capacitaciones de sus docentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	100%
No	0	0%
Total.	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El director indica que participa en las capacitaciones de los docentes porque es responsabilidad de todos y de cada uno en particular, y poder satisfacer a la sociedad educativa para obtener el éxito del trabajo que se realiza actualmente.

Cuadro N°. 14.

4. ¿Qué instituciones les brinda capacitación a los docentes a su cargo?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Ministerio de Educación	1	100%
Total.	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La mayor parte de capacitaciones para los docentes se realiza a través del Ministerio de Educación, por que dentro de sus funciones están: promover la eficiencia y eficacia del servicio educativo.

Cuadro N°. 15.

5. ¿Ha intervenido en la gestión de programas para capacitar a sus docentes?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El Director del establecimiento indica que participa en promover la realización de seminarios, talleres, cursillos, congresos con la finalidad de capacitar y actualizar a los docentes en su quehacer educativo, y para mejorar su eficiencia en la labor educativa.

Cuadro N°. 16.

6. ¿La institución cuenta con un plan anual o actividades pedagógicas para los docentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	100%
No	0	0%
Total.	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La encuesta determina que en el establecimiento se cuenta con un plan de actividades pedagógicas las que fomentan la participación de los docentes, promoviendo metodologías para fortalecer la construcción del conocimiento de los estudiantes.

Cuadro N°. 17.

7. ¿Qué actividades ha realizado para mejorar la calidad de la educación en su establecimiento?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

Capacitaciones	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Las actividades que se han realizado para mejorar la calidad educativa son capacitaciones sobre el Curriculum Nacional Base y su adecuación curricular que consiste en la adaptación de los sujetos, procesos y elementos del curriculum, a las necesidades, intereses y problemas de la comunidad.

Cuadro N°. 18.

8. ¿Qué aspectos ha observado en los docentes después de una capacitación?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Actitudes	1	100%
Total.	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El Director establece que los docentes, después de una capacitación, hay un cambio de actitud pues se refleja al impartir su clase y al uso de estrategias de enseñanza variadas, sustentadas en el Curriculum Nacional Base.

Cuadro N°. 19.

9. ¿Existe alguna modalidad de capacitación a docentes del nivel medio?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%

Total	1	100%
-------	---	------

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El director indica que la modalidad de capacitación docente está basada en la profesionalización la que consiste en prepararse académicamente en diferentes carreras universitarias, como Profesores de Enseñanza Media en Pedagogía y especializaciones en Comunicación y Lenguaje, Matemáticas y Química.

Cuadro N°. 20.

10. ¿Cuáles son las limitantes que ha encontrado para desarrollar un plan anual de capacitación docente?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Tiempo	1	100%

Total.	1	100%
--------	---	------

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El Director establece que la principal limitante para capacitar a los docentes es la organización del tiempo pues no se dispone de un cronograma por parte de las autoridades educativas, para programar y realizar en forma continúa y adecuada una serie de capacitaciones.

Encuesta aplicada al Subdirector

Cuadro N°. 21.

1. ¿Está interesado en brindar capacitaciones para sus colegas?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La respuesta del Subdirector es determinante al manifestar el interés de brindar capacitación a los docentes ya que es una de las oportunidades para actualizarse en contenidos y metodologías variadas para la enseñanza.

Cuadro N°. 22.

- ¿Busca oportunidades para reforzar la práctica educativa a través de talleres, organizaciones profesionales e investigaciones?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La encuesta nos muestra, que la organización y promoción de talleres, seminarios, conferencias y capacitaciones son recursos necesarios para desarrollar aptitudes; formar y preparar a los docentes para la realización de las actividades educativas.

Cuadro N°. 23.

3. ¿Participa en las capacitaciones de sus docentes?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
-----------	------------	-------------

Sí.	1	100%
No	0	0%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El resultado confirma que las autoridades educativas apoyan y participan en las actividades pedagógicas para docentes, pues en ellas se promueven las estrategias de enseñanza y espacios para conocer, experimentar, además se informa de los procesos de innovación didáctica que proporciona el Ministerio de Educación.

Cuadro N°. 24.

4. ¿Qué instituciones les brinda capacitación a los docentes a su cargo?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Ministerio de Educación	1	100%

Total.	1	100%
--------	---	------

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Se confirma que el Ministerio de Educación es una de las principales instituciones que promueven las capacitaciones para cumplir con los fines de la educación en el tiempo deseado.

Cuadro N°. 25.

5. ¿Ha intervenido en la gestión de programas para capacitar a sus docentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------

Sí.	0	0%
No	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El Subdirector manifiesta sobre el poco interés de las autoridades educativas en tomar acciones concretas para capacitar a los docentes, dentro de sus funciones esta detectar y priorizar las necesidades locales de capacitación para formar y apoyar la calidad educativa.

Cuadro N°. 26.

6. ¿La institución cuenta con un plan anual o actividades pedagógicas para los docentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	0	0%
No	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El resultado refleja la falta de motivación a nivel local para capacitarse por sus propios medios y el escaso interés de las Autoridades Educativas Superiores para realizar por medio de las investigaciones diagnósticos educativos, así cubrir las necesidades y ver la realidad de que son ocasionales las capacitaciones en el establecimiento.

Cuadro N°. 27

- ¿Qué actividades ha realizado para mejorar la calidad de la educación en su establecimiento?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Talleres	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Los datos reflejan que la estabilidad de actividades pedagógicas como: talleres sobre didáctica fortalecen la labor docente en las aulas, permitiendo el seguimiento a las acciones establecidas por el Ministerio de Educación.

Cuadro N°. 28.

8. ¿Qué aspectos ha observado en los docentes después de una capacitación?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Didácticos	1	100%
Total.	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Los rasgos predominantes que se observan después de una capacitación es el trabajo del docente en la que se interrelacionan los intereses y necesidades del factor humano con las normas y objetivos institucionales.

Cuadro N°. 29.

9. ¿Existe alguna modalidad de capacitación a docentes del nivel medio?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí.	0	0%
No	1	100%
Total	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El subdirector del establecimiento indica que no hay ninguna modalidad para capacitar a los docentes todas son generales, lo que implica que los beneficios de las capacitaciones no alcanzan sus objetivos y en otros procesos no son necesarias.

Cuadro N°. 30.

10. ¿Cuáles son las limitantes que ha encontrado para desarrollar un plan anual de capacitación docente?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo	1	100%
Total.	1	100%

Fuente: Encuesta a Autoridades Educativas del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Las autoridades enfatizan que el tiempo y costo para realizar actividades pedagógicas son las principales limitantes para promover y mantener las capacitaciones; así no se puede exigir calidad educativa.

Encuesta aplicada a Docentes

Cuadro N°. 31.

1. ¿Qué grado académico posee?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Licenciaturas	3	14%
Profesores de Enseñanza Media	14	64%
Maestro de Educación Primaria	2	10%
Maestro de Educación Física	1	4%
Maestra de educación Musical	1	4%
Técnico en computación	1	4%
Total.	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La mayor parte de docentes del establecimiento son Profesores de Enseñanza Media, lo que indica que están preparados para ocupar el cargo que actualmente desempeñan en el establecimiento. El grado académico consiste en determinar el nivel de estudios de una persona.

Cuadro N°. 32.

2. ¿Ha recibido capacitación docente para mejorar su desempeño laboral?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Sí	21	95%
No	1	5%
Total.	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La mayoría de docentes manifiesta que recibe capacitación sobre el Curriculum Nacional Base lo que viene a ayudarles para tener un mejor desempeño docente. Mientras que el 5% manifiesta que no recibe capacitación debido a la eventualidad de la misma, por lo que se hace necesario que los docentes se mantengan en constante capacitación para que los contenidos que imparten esten acordes a la realidad educativa del país.

Cuadro N°. 33.

3. ¿Con qué frecuencia asiste a las capacitaciones?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1 por año	12	54%
2 por año	4	18%
3 por año	3	14%
4 o más por año	3	14%
Total.	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

La mayoría de docentes asiste solo a una capacitación al año ya que la principal dificultad es la programación de la misma, otra parte determina que por la eventualidad de capacitaciones sólo asiste a dos capacitaciones por año, otros manifiestan que por sus medios busca capacitarse y el resto manifiesta que por trabajar doble jornada en educación se beneficia al recibir de cuatro a más capacitaciones. Es de suma importancia implementar las capacitaciones pues forma un pilar fundamental para la preparación del docente, ya que es necesaria la formación de habilidades y destrezas para la actividad laboral que realizan.

Cuadro N°. 34.

4. Enumere las instituciones que le brindan capacitación?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ministerio de Educación	10	45%
Supervisión Educativa	10	45%
La biblioteca municipal	2	10%
Total	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El Ministerio de Educación es una de las principales instituciones que a través de la Supervisión Educativa capacita a los docentes sobre el Curriculum Nacional Base, y lo hace para que los maestros tengan mejor uso de los conocimientos y que en la implementación se logren los objetivos para el cual fue creado.

Cuadro N°. 35.

5. ¿Considera que las capacitaciones programadas tienen una secuencia lógica y preparada?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Sí	14	64%
No	8	36%
Total.	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación

La mayoría de los encuestados establecen que las capacitaciones programadas llenan los requisitos, pues son actualizados los contenidos y la metodología es adaptable al programa educativo nacional. El resto de docentes dice que las capacitaciones son diferentes en: temas, criterios y principalmente no conciden con el área de su trabajo por el tiempo prolongado en que se vuelven a recibir, es indispensable que se planifiquen con anticipación las capacitaciones pues sólo así se lograrán los objetivos que se esperan del docente.

Cuadro N°. 36.

6. ¿Considera que la eficiencia docente se alcanza con la capacitación docente?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Sí	15	68%
No	7	32%
Total.	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

A través de la investigación se determina que una mayoría de docentes son beneficiados con las capacitaciones sobre el Curriculum Nacional Base y su utilización correcta en el contexto educativo y así se aumenta en conocimiento y habilidades. Mientras el resto manifiesta que la eventualidad de las capacitaciones no cubre sus expectativas. El trabajo docente se favorecerá cubriendo con capacitaciones las demandas educativas.

Cuadro N°. 37.

7. ¿Su nivel de profesionalismo es suficiente para el futuro?

Categoría	Frecuencia	Prorcentaje
Sí	4	18%
No	18	82%
Total.	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

Un pequeño número de los docentes encuestados dice que es suficiente su nivel de profesionalismo por el nivel de grado que atienden, mientras que la mayoría de docentes establece que es necesario prepararse y actualizarse ya que siempre hay conocimientos nuevos especialmente científicos y tecnológicos que nos ayudan a mejorar el desempeño, por lo que la capacitación docente es una de las alternativas que se tienen para seguir superando.

Cuadro N°. 38.

8. ¿Ha mejorado sus habilidades como docente al recibir capacitación?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí	22	100%
No	0	0%
Total.	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El total de los docentes indica que al recibir capacitación su desempeño laboral ha sido de mejor forma, porque se han adquirido habilidades, destrezas nuevos conocimientos que han sido significativos y han provocado un cambio de actitud y responsabilidad en la enseñanza de sus estudiantes además llenan los requisitos que promueve el Ministerio de Educación.

Cuadro N°. 39.

9. ¿Qué temas considera valiosos para su desarrollo profesional y que tendrá reflejo en la administración educativa?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Calidad educativa	4	18%
Tecnología educativa	4	18%
Administración educativa	4	18%
Reforma educativa	4	18%
El papel del docente	3	14%
Material didáctico	3	14%
Total.	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2011.

Interpretación:

Los docentes determinan ser capacitados en las áreas pedagógicas para dominar contenidos básicos y saber enseñar utilizando metodologías activas que privilegien el uso de estrategias de aprendizaje, así impactar en el rendimiento académico de los estudiantes.

Cuadro N°. 40.

10. ¿Cuándo se debe capacitar a los docentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Periódicamente	22	100%
Total.	22	100%

Fuente: Encuesta a Docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, marzo de 2,011.

Interpretación:

El total de docentes determina que las capacitaciones deben brindarse periódicamente con el propósito de adquirir, practicar y evaluar los conocimientos adquiridos, de llevar un control para verificar el proceso y avance que se obtienen de la misma.

Capítulo 7

Análisis y discusión de resultados.

7.1. Presentación.

El docente es un recurso en el trabajo educativo, le han sido asignadas tareas y responsabilidades, por eso es necesario proveerle de una adecuada formación y capacitación para garantizar y cumplir con los parámetros de la calidad educativa.

Al realizar la investigación se ha obtenido la siguiente conclusión, se requiere contemplar acciones que promuevan un cambio de actitud en los docentes y autoridades educativas, ante las capacitaciones, para que ellos las consideren como uno de los indicadores para el desarrollo educativo. Pues todo lo que se aprende tiene un impacto en las personas y se refleja en su manera de actuar y de desempeñarse en las tareas, especialmente en la administración educativa.

De acuerdo a la pregunta dirigida a: Supervisor Educativo, director y subdirector ¿Está interesado en brindar capacitaciones para los docentes a su cargo? El 100% respondieron afirmativamente y la pregunta 10 para docentes ¿Cuándo se debe capacitar a los docentes? El 100% respondió periódicamente, considero que aquí es donde se presenta la oportunidad de mantener el control de las capacitaciones, asesoramiento técnico, actualización y preparación para que la educación que se imparte sea de calidad.

Al analizar la pregunta 8 del supervisor, director y subdirector ¿Qué aspectos ha observado en los docentes después de una capacitación? Y la pregunta 8 a docentes ¿Ha mejorado sus habilidades como docente al recibir capacitación? El 100% respondieron positivamente. Aquí es donde se demuestra el nivel de influencia que tienen las capacitaciones como medio para formar a los docentes y así, lograr una adecuada administración escolar.

Sintetizando las preguntas 6, 7, 8 y 10 del cuestionario para: supervisor, director y subdirector se presenta la problemática para establecer programas que formen a los docentes; pero si deseamos cambios el inicio es un paso importante porque los docentes lo necesitan.

Las interrogaciones 2 y 5 del cuestionario del supervisor y autoridades educativas locales, nos indican las proyecciones de los mismos y enfatizan su interés de formar una amplia gama de actitudes, conocimientos y habilidades en el docente como miembro de un equipo educativo.

Al considerar las preguntas 1 y 7 del cuestionario para docentes, se nota el interés de los maestros que poseen un alto nivel de preparación académica al decir que su nivel de preparación no es suficiente para el futuro; pues independientemente del tiempo que se dedique a la docencia debe prestarse la atención a su crecimiento profesional y personal.

En cuanto a los cuestionamientos 2 y 3 aplicados a docentes, considero que es el punto del involucramiento de los que conforman la comunidad educativa local. Y finalmente la pregunta 6 ¿Considera que la eficiencia docente se alcanza con la capacitación docente? Un 68% respondió positivamente. En el país se habla de la calidad educativa, colocando al estudiante como primer beneficiario en la educación, así mismo asignando la mayor responsabilidad de esa calidad al docente y por lo tanto la capacitación es una opción para garantizarla.

7.2. Comprobación de la Hipótesis

Al finalizar el proceso de la investigación se comprueba la hipótesis, la que determina que la capacitación docente es indispensable para la realización de la administración educativa.

Señalando que la capacitación docente forma destrezas, habilidades y aptitudes para la enseñanza, beneficiando a los estudiantes y como producto se da la correcta administración educativa.

Capítulo 8

Marco Propositivo

8.1. Nombre de la propuesta

Programas de Capacitación Docente.

8.2. Introducción

El trabajo docente es arduo, intenso, de grandes retos y algunas dificultades, pero de grandes satisfacciones cuando se considera un colaborador, donde su aula se convierte en un aula transformadora, viéndola cada estudiante cómo el motivo de cambio del país.

Por eso en base a la investigación realizada surge la necesidad de la propuesta sobre Programas de Capacitación docente, el que presenta ser una alternativa de solución para el ciclo básico del municipio de Cabricán. La propuesta es la conclusión final y los objetivos pretenden ser la práctica de lo que fue mencionado en el marco metodológico. Propuesta que involucra al:

- Supervisor educativo del nivel medio Cabricán
- Director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa
- Docentes del Ciclo Básico
- Estudiante de la Universidad Panamericana

La propuesta pretende fomentar en los docentes su compromiso con la población estudiantil y con el municipio en general. Ya que nuestra Guatemala necesita a personas que cambien lo ordinario por algo extraordinario.

8.3. Justificación

Debido a que los docentes deben estar comprometidos a su desarrollo profesional y prepararse en diferentes habilidades ya que son un factor decisivo en la educación del municipio.

Toma significado de importancia la capacitación, pues es un factor que facilita la labor educativa que se desarrolla a diario.

Entonces lo relevante de esta propuesta es ofrecer opciones para desarrollar habilidades e integrar nuevos conocimientos a través de programas de capacitación dentro de la institución; que el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa promueva la capacitación a los docentes y sean sede para preparar al magisterio del nivel medio, de este municipio de Cabricán, específicamente en metodologías para la enseñanza. Así beneficiar a los estudiantes, pues un maestro capaz utiliza estrategias de enseñanza-aprendizaje variadas y tiene altas expectativas de sus estudiantes.

8.4. Planteamiento del problema

Realmente la atención pedagógica en el país está enfocada a los primeros dos niveles de la educación formal. Por lo que la mayor parte de proyectos de capacitación están dirigidos a los maestros de preprimaria y primaria.

En la Reforma Educativa se describen diferentes objetivos para el fortalecimiento de la educación de calidad, uno de los cuales dice: Abrir espacios de formación y capacitación permanente y pertinente. Al visualizar a los docentes que ejercen su profesión me doy cuenta de que no se está cumpliendo a cabalidad lo planteado.

La participación de docentes que integran el magisterio del nivel medio, no se contempla y ha sido descuidados de este sector. La gestión ha sido mínima en el transcurso del ciclo escolar, las políticas educativas que hasta ahora se han promovido, no han cubierto las demandas educativas actuales especialmente en el exterior del país.

En busca de fortalecer las capacidades docentes se proponen los Programas de Capacitación, para que se prepare a los docentes y especialmente que la institución se independice y produzca formas de desarrollar las habilidades docentes, mínimo un programa de capacitación por bimestre y así beneficiar a la juventud cabricaneca.

8.5. Objetivos

8.5.1. General:

Implementar programas de capacitación docente.

8.5.2. Específicos:

8.5.2.1.Preparar a los docentes para la realización de actividades educativas.

8.5.2.2.Promover el cambio y la innovación del rol del docente.

8.5.2.3.Potenciar las prácticas pedagógicas y metodológicas de los docentes en el aula.

8.5.2.4.Promover capacitaciones a nivel local del instituto IMEBCA, para que sea un modelo de cambio a las instituciones educativas.

8.6. Resultados

A través de los programas de capacitación, se espera lograr lo siguiente:

- Ofrecer calidad educativa a los estudiantes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa
- Que la institución produzca alternativas para desarrollar habilidades y destrezas en los docentes en servicio del Instituto.
- Que los docentes implementen nuevas estrategias para la enseñanza acordes al Currículo
- Mejorar el rendimiento académico de los estudiantes
- Capacidad para producir con calidad
- Desarrollo sostenible para la institución, como para los estudiantes

8.7. Acciones

A continuación se describen las acciones que se utilizarán para implementar el programa de capacitación en el Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Cabricán, Quetzaltenango.

- Presentación de la propuesta al Director del establecimiento IMEBCA, y al Supervisor Educativo del nivel medio.
- Solicitud de autorización para llevar a cabo el programa de capacitación docente.
- Temática a desarrollarse.
- Fechas para las capacitaciones.
- Capacitar a los docentes de acuerdo a su trabajo.
- Otorgar un diploma de capacitación.
- Otras.

8.8. Metodología

Para la realización de este proyecto se tomará en cuenta las siguientes modalidades de capacitación:

- Formación:

Su propósito es ampliar conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

- Actualización:

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias de avances científicos y tecnológicos de una determinada actividad.

- Especialización:

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

- Perfeccionamiento:

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimiento y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

- Seminarios y talleres:

Eventos de corta duración, temas puntuales que sirven para reforzar o difundir aspectos técnicos o administrativos.

- Lectura:

El reto para una superación personal sigue siendo la capacidad de leer, es un hábito que forma nuestro carácter.

Un maestro debiera tener como promedio el leer un libro por mes.

- Círculo de Calidad docente:

Es una forma de trabajo en grupo, en el cual maestros con intereses y necesidades de carácter profesional, se reúnen para capacitarse, actualizarse y plantear situaciones que limitan su quehacer educativo, para encontrarle solución de forma conjunta.

- Socializar procesos y metodologías innovadoras:

Consiste en poner en conocimiento y al servicio de las personas, todos aquellos procesos y experiencias que han sido experimentadas con éxito por docentes en el desarrollo de su tarea educativa.

- Monitoreo y evaluación:

Se enfoca al trabajo en el aula, sí las capacitaciones están siendo aprovechadas en el ejercicio docente y sí se están produciendo cambios en el rol docen

8.9.Cronograma

a. Actividades generales.

Actividades	Julio				Agosto				Septiembre			
Presentación de la propuesta al establecimientos	X											
Información a los docentes e invitación		X										
Inicio del proyecto				X								
Clausura				X								
Evaluación del proyecto y análisis para posible seguimientos												X

b. Desarrollo temático

Tema	Responsable	Fecha	Hora
Elaboración de material didáctico docentes de estudios sociales.	Persona invitada	22 de julio	Talleres al unísono 14:00 a 15:45 hrs.
Técnicas básicas para el teatro.	Persona invitada		
Técnicas de lectura.	Estudiante de la Universidad		
Enseñanza de las matemáticas.	Persona invitada		
El papel del maestro	Persona invitada		Conferencia final 16:00 a 17:00 hrs.

8.10. Responsables

- Estudiante de la Universidad Panamericana Marleni Betsabé López Pérez
- Director del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa IMEBCA, del municipio de Cabricán.

8.11. Recursos

a. Humanos :

- Docentes del instituto IMEBCA
- Director del establecimiento
- Supervisor educativo
- Estudiante de la Universidad Panamericana Marleni Betsabé López Pérez

b. Financieros:

- Sufragados por la tesista

8.12. Presupuesto

Descripción	Subtotal	Total
Manuales y materiales	Q 10.00	Q200.00
Refacciones	Q10.00	Q200.00
Impresiones y reconocimientos	Q5.00	Q100.00
Conferencista	Q125.00	Q500.00
Total -	-	Q1000.00

8.13. Evaluación

- Socializar está propuesta a las autoridades educativas de este municipio y así le den el seguimiento correspondiente.
- Aceptabilidad de la propuesta por medio de comentarios recibidos por parte de los participantes.

Conclusión

Al finalizar el proceso de investigación sobre la capacitación docente como factor determinante en la administración educativa, en el municipio de Cabricán, departamento de Quetzaltenango llego a la siguiente conclusión, la capacitación docente es una de las opciones sólidas de superación profesional y fundamentalmente la administración educativa pretende organizar, ejecutar y controlar los recursos especialmente humanos, para la adecuada prestación de servicios educativos.

Entonces con la capacitación técnica y científica es un reto ofrecer servicios educativos de calidad.

El estudio realizado es demandante para maestros que están comprometidos con la preparación de sus estudiantes y que realmente quieren cambiar o mejorar sus métodos y técnicas para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto compromete exclusivamente al docente porque en sus manos está el desarrollo educativo que inicia en el aula o es estancamiento laboral que repercute en la sociedad educativa.

Es elemental mencionar que algunos docentes ponen como excusa su baja educación debido a la falta de oportunidades de capacitación ya que son escasas, o la falta de dinero, o lo peor, la falta de tiempo, se sabe que en muchos casos esto puede ser un factor decisivo, pero no un muro que no se pueda traspasar con un poco de voluntad y determinación.

Es de suma importancia generar opciones para la formación del Magisterio que integra el nivel medio, para su desarrollo profesional.

Aunque el Ministerio de Educación no tiene programas de capacitación exclusivamente para docentes del nivel medio, es imprescindible que las autoridades educativas del municipio den cobertura; realizando investigaciones y diagnósticos educativos, para detectar y priorizar las necesidades locales de capacitación y así generar programas permanentes, para capacitar a los docentes del ciclo básico del municipio de Cabricán.

Bibliografía

Aldana Carlos 2,004, Pedagogía para nuestro tiempo, Enfoque para estudiantes. Guatemala, Editorial Piedra Santa.

Richard D Irwin, Inc. 2,003 Concepto de la Administración de Personal, Ed. Mc Graw Hill.

Fayol Henri, 1,949 General and Industrial Management, Nueva York: Pitman Publishing Corporation.

Koontz Harold y Weinhrich Heinz, 2,004 Administración, Una perspectiva global, 12ª. Edición McGraw-Hill Interamericana.

Enciclopedia de la Psicopedagogía, Pedagogía y Psicología, Océano 2,007.

Diccionario de Sinónimos y Antónimos, Océano 2,007.

Diccionario, de la Real Academia de la Lengua, última revisión, España, 2,003.

Manual del Coordinador Técnico Administrativo, Guatemala, noviembre de 1,999.

Galo de Lara, Carmen María, 1,990 Cómo está la Escuela Primaria en Guatemala, Revista ASIES, No. 35.38

Georgis de Orozco, Nidia, 2,008 Segundo encuentro de Elearning Universidad Rafael Landivar.

Chacón Arroyo Manuel Ángel, 1,993 Manual de Supervisión Educativa. SIMAC.MINEDUC.GUATEMALA.

Construyendo el carácter que construye una nación, Aulas transformadoras, 2,008 Association of Christiana Schools International.

<http://www.gestiopolis.com/recurso/.../rrhh/capydesarrollo.html>, visitado a las 15:15hrs el 8 de marzo de 2,011.

www.monografías.com/trabajos.14/.../formaciónrrhh.shtml, visitado a las 15:30hrs el 5 de marzo de 2,011.

www.monografias.com, visitado a las 18:00hrs el 15 de marzo de 2011.

www.wikilearning.com/...capacitaci3n_y_desarrollo/15947, visitado a las 15:00hrs el 8 de marzo de 2,011.

es.wikipedia.org/wiki/Administraci3n, visitado a las 16:00hrs el 9 de marzo de 2,011.

es.wikipedia.org/wiki/Educaci3n, visitado a las 16:30hrs el 9 de marzo de 2,011.

es.wikipedia.org/wiki/Capacitaci3n-Docente, visitado a las 17:20hrs el 5 de marzo de 2,011.

Es.TheFreDictionaryByFarley.com, visitado a las 16:30hrs el 8 de marzo de 2,011.

ANEXOS



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

“Sabiduría ante todo adquiere sabiduría”.

Sede Cabricán.

BOLETA DE OPINIÓN DIRIGIDA AL SUPERVISOR EDUCATIVO

Por favor responda a la presente boleta, sobre el tema: LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA. Seleccione una de las opciones subrayándola y escriba su opinión. Su respuesta me servirá para formular la investigación que actualmente se realiza.

1. ¿Está interesado en brindar capacitaciones para los docentes a su cargo?

- a) SÍ
- b) NO

¿Por qué? _____

2. ¿Busca oportunidades para reforzar la práctica educacional a través de talleres, organizaciones profesionales e investigaciones?

- a) SÍ
- b) NO

¿Por qué? _____

3. ¿Participa en las capacitaciones de sus docentes?

- a) SÍ
- b) NO

¿Por qué?

4. ¿Qué instituciones les brinda capacitación a los docentes a su cargo?

5. ¿Ha intervenido en la gestión de programas para capacitar a sus docentes?

- a) SÍ
- b) NO

¿Por

qué?

6. ¿La institución cuenta con un plan anual o actividades pedagógicas para los docentes?

- a) SÍ

Describalo:

b) NO

¿Por

qué?

7. ¿Qué actividades ha realizado para mejorar la calidad de la educación?

Especifique:

8. ¿Qué aspectos ha observado en los docentes después de una capacitación?

Especifique:

9. ¿Existe alguna modalidad de capacitación a docentes del nivel medio?

- a) SI
- b) NO

¿Por qué?

10. ¿Cuáles son las limitantes que ha encontrado para desarrollar un plan anual de capacitación docente?



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

“Sabiduría ante todo adquiere sabiduría”.

Sede Cabricán.

BOLETA DE OPINIÓN DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS

Por favor responda a la presente boleta, sobre el tema: LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA. Seleccione una de las opciones subrayándola y escriba su opinión. Su respuesta me servirá para formular la investigación que actualmente se realiza.

1. ¿Está interesado en brindar capacitaciones para sus colegas?

- a) SÍ
- b) NO

¿Por qué? _____

2. ¿Busca oportunidades para reforzar la práctica educacional a través de talleres, organizaciones profesionales e investigaciones?

- a) SÍ
- b) NO

¿Por qué? _____

3. ¿Participa en las capacitaciones de sus docentes?

- a) SÍ
- b) NO

¿Por qué? _____

4. ¿Qué instituciones les brinda capacitación a los docentes a su cargo?

5. ¿Ha intervenido en la gestión de programas para capacitar a sus docentes?

- a) SÍ
- b) NO

¿Por _____ qué?

6. ¿La institución cuenta con un plan anual o actividades pedagógicas para los docentes?
a) SÍ

Describalo:

- b) NO

¿Por

qué?

7. ¿Qué actividades ha realizado para mejorar la calidad de la educación en su establecimiento?

Especifique:

8. ¿Qué aspectos ha observado en los docentes después de una capacitación?

Especifique:

9. ¿Existe alguna modalidad de capacitación a docentes del nivel medio?
a) SI
b) NO

¿Por qué?

10. ¿Cuáles son las limitantes que ha encontrado para desarrollar un plan anual de capacitación docente?



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

“Sabiduría ante todo adquiere sabiduría”.

Sede Cabricán.

BOLETA DE OPINIÓN DIRIGIDA A LOS DOCENTES

Por favor responda a la presente boleta, sobre el tema: LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO FACTOR DETERMINANTE EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA. Seleccione una de las opciones subrayándola. Su respuesta servirá para formular la investigación que actualmente se realiza en su establecimiento.

1) ¿Qué grado académico posee? Especifique:

2) ¿Ha recibido capacitación docente para mejorar su desempeño laboral?
a. SÍ b. NO

¿Por qué? _____

3) ¿Con qué frecuencia asiste a las capacitaciones?
a. 1 por año. b. 2 por año. c. 3 por año. d. 4 o más por año.

¿Por _____ qué?

4) ¿Enumere las instituciones que le brindan capacitación?

5) ¿Considera que las capacitaciones programadas tienen una secuencia lógica y preparada?
a. SÍ b. NO

¿Por qué? _____

6) ¿Considera que la eficiencia docente se alcanza con la capacitación docente?
a. SÍ b. NO

¿Por qué? _____

7) ¿Su nivel de profesionalismo es suficiente para el futuro?
a. SÍ b. NO

¿Por qué? _____
