

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Faculta de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



**Diagnóstico de necesidades de capacitación y propuesta de un plan de
capacitación para el personal docente y administrativo del Instituto
Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Gilma Jeannete Cruz Reyes

Zacapa, septiembre 2014

**Diagnóstico de necesidades de capacitación y propuesta de un plan de
capacitación para el personal docente y administrativo del Instituto
Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán**
(Informe de Práctica Profesional Dirigida)

Gilma Jeannete Cruz Reyes

Licda. Angélica María Perdomo Oliva (**Asesora**)

Lic. Brayan Ramiro García Matías (**Revisor**)

Zacapa, septiembre 2014

Autoridades de la Universidad Panamericana

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

Lic. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación

Lic. Dinno Marcelo Zaghi García

Decano

M. Sc. Dilia Figueroa de Teos

Vice Decana

Lic. Leonel Sandoval

Coordinador Regional

Licda. Gladys Córdón

Coordinadora de sede


**DICTAMEN DE APROBACIÓN
INFORME DE PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

ASUNTO: Gilma Jeannete Cruz Reyes
Estudiante de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, de esta Facultad, solicita autorización para realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida para completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 02/2014

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir los requisitos para elaborar Informe de Práctica Profesional Dirigida, que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa. Se resuelve:

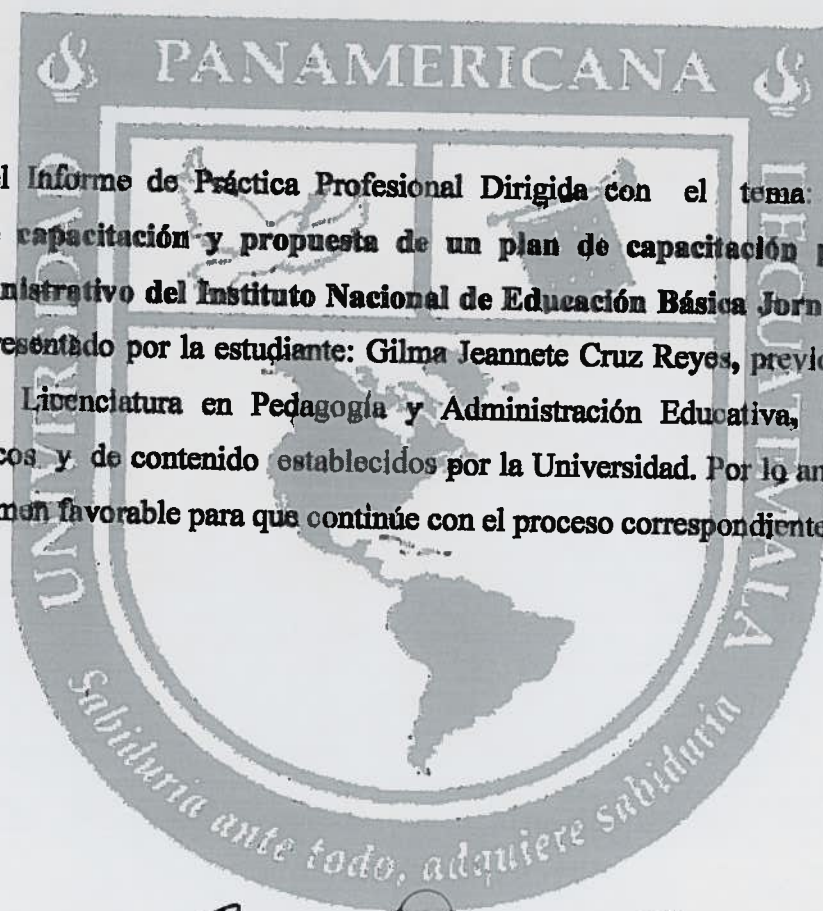
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **Diagnóstico de necesidades de capacitación y propuesta de un plan de capacitación para el personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán.** Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para la elaboración del Informe de Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática se enfoca en temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).
4. Por lo antes expuesto, la estudiante **Gilma Jeannete Cruz Reyes**, recibe la aprobación de realizar Informe de Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.


Lic. Dinno Marcelo Zagler
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



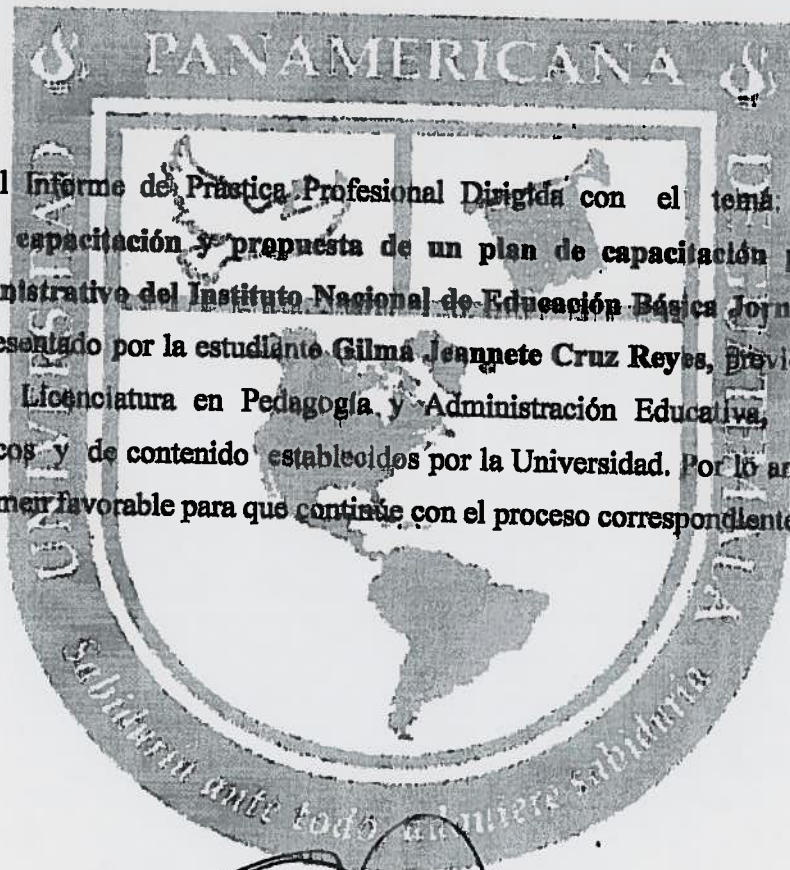
UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Guatemala treinta y uno de mayo del año dos mil catorce.-----

En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Diagnóstico de necesidades de capacitación y propuesta de un plan de capacitación para el personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán". Presentado por la estudiante: Gilma Jeannete Cruz Reyes, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.

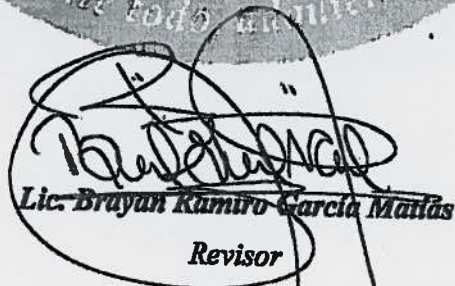



Licda. Angélica María Perdomo Oliva
Asesora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
Guatemala, treinta y uno de julio del dos mil catorce.-----

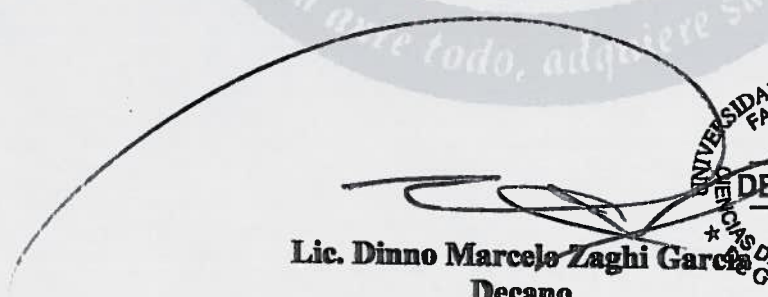


En virtud del Informe de Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Diagnóstico de necesidades de capacitación y propuesta de un plan de capacitación para el personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán" Presentado por la estudiante Gilma Jeannete Cruz Reyes, Brevio a optar al grado Académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad. Por lo anterior se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.


Lic. Brayan Kumiro García Matías
Revisor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Guatemala a los cinco días del mes de agosto del año dos mil Catorce-----

En virtud que la Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Diagnóstico de necesidades de capacitación y propuesta de un plan de Capacitación para el Personal Docente y Administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán", presentado por Gilma Jeannete Cruz Reyes, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad y con el requisito de Dictamen de Asesor (a)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la impresión del dicho informe.


Lic. Dinno Marcelo Zaghi García
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



Acto que Dedico

A Dios:

Que me ha dado la vida la fortaleza para iluminar mi camino, dándome sabiduría, salud y bendiciones para poder lograr los objetivos de mi vida.

A mis hijos:

Luis Alberto y Cesar Augusto luz en mi camino, fuerzas y alegría. Por comprender el tiempo que no les podía dedicales los amo.

A mi Esposo:

César Orellana Por su paciencia, comprensión, su tiempo y sacrificar, para que yo pudiera cumplir con el mío. Con tu bondad y amor me inspiraste a no caer y poder alcanzar mi sueño, gracias por estar siempre a mí lado.

A mis Padres:

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien pero más que nada por su amor

A mis Hermanos:

Por estar en buenos y malos momentos de mi vida dándome ánimos para poder culminar mi meta.

A mis Amigas:

Por su apoyo y compañía a lo largo de mi carrera.

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo 1	
Marco contextual	1
1.1 Descripción del tipo de institución	1
1.2 Reseña Histórica de la institución	1
1.3 Visión y Misión	2
1.4 Organigrama	3
1.4.1 Nomina	4
1.5 Ubicación geográfica (plano y Croquis)	5
Capítulo 2	6
Diagnóstico institucional	6
2.1 Descripción de la metodología aplicada	6
2.1.1 Técnicas	7
2.1.2 Instrumentos	7
2.1.3 Informantes	8
2.1.4 Unidad de análisis	8
2.2 Resultados del diagnóstico institucional	10
2.3 FODA	11
Capítulo 3	14
Sistematización de la práctica	14
3.1 Desarrollo de la práctica	14
3.1.1 Área trabajada	15
3.1.2 Actividades desarrolladas	15
3.1.3 Lecciones aprendidas	16
3.1.4 Propuestas de mejoras	16
3.1.5 Fundamentación teórica de la propuesta	17

Conclusiones	20
Recomendaciones	21
Referencias bibliográficas	22
Apéndice	23
Anexos	24
Anexo1 Solicitud de práctica	24
Anexo 2 Ficha de estudiante	25
Anexo 3 Resultado final	26
Anexo 4 Sección fotográfica	27
Anexo 5 Acta de inicio y finalización	28
Anexo 6 Control de asistencia	30

Índice de Tablas

Tabla 1 Nomina	4
Tabla 2 FODA	11

Resumen

Como requisito de egresado de la practica administrativa se realizo un diagnostico de necesidades de capacitación y propuesta de un plan de capacitación para el personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de usumatlán, es un proceso sistemático que debe convertirse en factor fundamental dentro de la educación, con el objetivo de identificar las necesidades o carencias del personal tomando en cuenta la sensibilizar y actualizar con estrategias innovadoras para que puedan utilizar las herramientas que les permitan enfocar en los conocimientos, habilidades y actitudes que cada uno de ellos posee así lograr un enfoque de cambios e innovación en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Para recopilar la información se utilizo el método combinado que incluye tanto el método Prescriptivo como el Participativo, realizándose una revisión y validación de los instrumentos de recopilación de datos, es decir, los cuestionarios de entrevista, el FODA obteniendo información institucional, de la distribución de los puestos y número de empleados, del proceso de capacitación, y demás datos relacionados con el enfoque educativo.

De acuerdo a lo anterior se elabora una propuesta de plan de capacitación con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de actualización de los docentes y personal administrativos y contribuir al desarrollo profesional de los mismos, logrando así que el Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán, cuente con profesionales que desarrollen sus habilidades, destreza y conocimientos adquirido en el proceso de aprendizaje durante el desarrollo de las capacitaciones permitiendo lograr exitosamente la aplicación de las siguientes herramientas.

Introducción

Con el fin de dar a conocer a los docentes y personal administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina, la metodología de un diagnóstico de necesidades de capacitación, haciendo una reflexión sobre los beneficios y la importancia que tiene la preparación personal, enriqueciendo su proceso de formación. Permitiéndole además elaborar una propuesta de un plan de Capacitación para un buen proceso académico como administrativo, que le permita lograr exitosamente la aplicación de las herramientas de control para un buen funcionamiento.

La guía está estructurada en tres capítulos, los cuales están organizados de la siguiente manera. El marco contextual que está relacionado con el tipo de institución y la reseña histórica de la misma la cual está enfocada en una misión y visión para el crecimiento de la misma. En el diagnóstico institucional podemos aplicar las diferentes técnicas para conocer la debilidad que existe dentro del centro educativo, de esta manera se desarrollan diferentes actividades que permitieron el desarrollo de la sistematización de la práctica.

La capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas adquieren conocimientos específicos y actualizados al trabajo. Siendo un método importante para mejorar el desempeño y fomentar el desarrollo profesional; partiendo de ese punto se considera una estrategia de actualización hacia los nuevos paradigmas, por tal razón es necesario implementar capacitaciones constantemente o cuando esta se considere necesaria.

Capítulo 1

Marco Contextual

1.1 Descripción del tipo de Institución

El Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina, es oficial y se encuentra ubicado en el Municipio de Usumatlán Departamento de Zacapa. Es una institución educativa de tipo gubernamental y mixta.

1.2 Reseña Histórica de la Institución

El Instituto Nacional de Educación Básica, inició sus labores educativas como Instituto Mixto por Cooperativa de Usumatlán fue creado en el año de 1976 mediante acuerdo gubernativo, y por iniciativa de un grupo de Usumatlecos preocupados por el desarrollo educativo de sus hijos, se organizaron como cooperativa y en coordinación con la Municipalidad y el Ministerio de Educación se inicio con las labores educativas en el año 1977, quien tuvo a su cargo la ardua tarea de fungir como el primer Director fue el Maestro Federico Álvarez quien apertura en conjunto con un selecto claustro de catedráticos. Primero grado, segundo grado y tercero grado básico.

El señor Belisario Aldana fue quien donó el terreno para la construcción del edificio que actualmente ocupa el Instituto Nacional de Educación Básica, de Usumatlán Zacapa. Posteriormente quien tomo la batuta de la dirección fue la Profa. Miriam Córdón una honorable Chiquimulteca que entrego su corazón en la educación de muchas generaciones de Usumatlecos y Usumatlecas, trascurrieron 27 años y después de un largo proceso para que el establecimiento se creara como oficial.

Fue hasta en junio del año 2004 que por acuerdo Ministerial No 593 fue creado el Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina del Municipio de Usumatlán, Departamento de Zacapa, apertura primero, segundo y tercero con dos secciones por grado teniendo como población estudiantil a 250 alumnos que convergen de las distintas aldeas circunvecinas a la cabecera municipal.

Siendo su Directora la PEM Lorena Roxana Aldana Oliva. Como anécdota podemos mencionar que seño Roxana como cariñosa mente se le llama fue parte de una las promociones de alumnos que iniciaron sus estudio en el año de 1977. A partir de enero del año 2005 el Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina del Municipio de Usumatlán, es un establecimiento oficial que abre sus puertas a jóvenes de todo el municipio.

Actualmente la directora del establecimiento educativo es la Licda. Evelyn Antonia Córdón García.

1.3 Visión y Misión

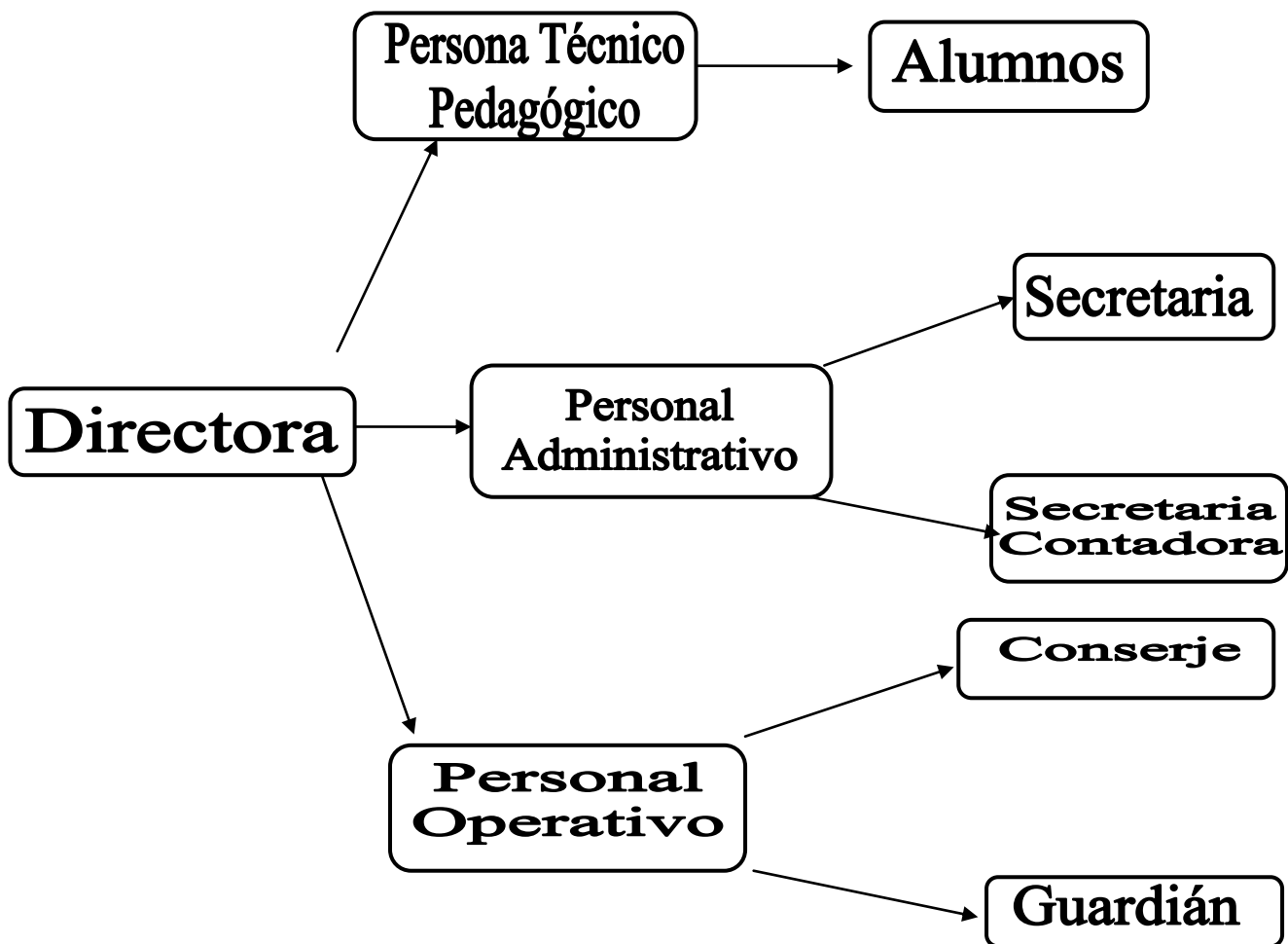
Visión

Ser una institución educativa que brinde formación humana y académica integral a los jóvenes, basada en los valores morales, éticos, culturales y disciplinarios, así como en las tendencias educativas modernas, logrando mejores personas para sí mismas y para nuestra sociedad.

Misión

Facilitar espacios y herramientas de formación humana y académica, con la participación activa de toda la comunidad educativa, a través de metodología educativa de calidad, basadas en sólidos principios morales y éticos, tomando en cuenta las tendencias educativas modernas y de manera que se promueva un proceso de enseñanza aprendizaje eficiente y encaminada a la eficacia.

1.4 Organigrama



4.1.1 Nomina

La institución cuenta con una Directora, una secretaria, una Contadora doce docentes, un Guardián y un conserje.

Tabla No. 1 Nomina

Nombre (s)	Cargo (s)
Evelyn Antonia Cordon García	Directora
Amilsa Reynelia Reyes Escobar	Secretaria
Ángela Gabriela Vásquez	Contadora
Ana Lidia Alonzo Cordon	Catedráticos
Lisete Noemí Marroquín	Catedráticos
Magda Rossana Velásquez Chacón	Catedráticos
Mynor Leonel Pacheco Vásquez	Catedráticos
Liliana Valdés de Chacón	Catedráticos
Aracely Franco Palacios	Catedráticos
Marvin Alexander Arriaza López	Catedráticos
Darlin Zuceli Castañeda Godínez	Catedráticos
Milton Estuardo Funes Aceituno	Catedráticos
Edwin Ared Rodríguez	Catedráticos
Ligia Noelia Reyes Escoba	Catedráticos
José Miguel Velásquez País	Guardián
Mario René Cordon García	Operativos

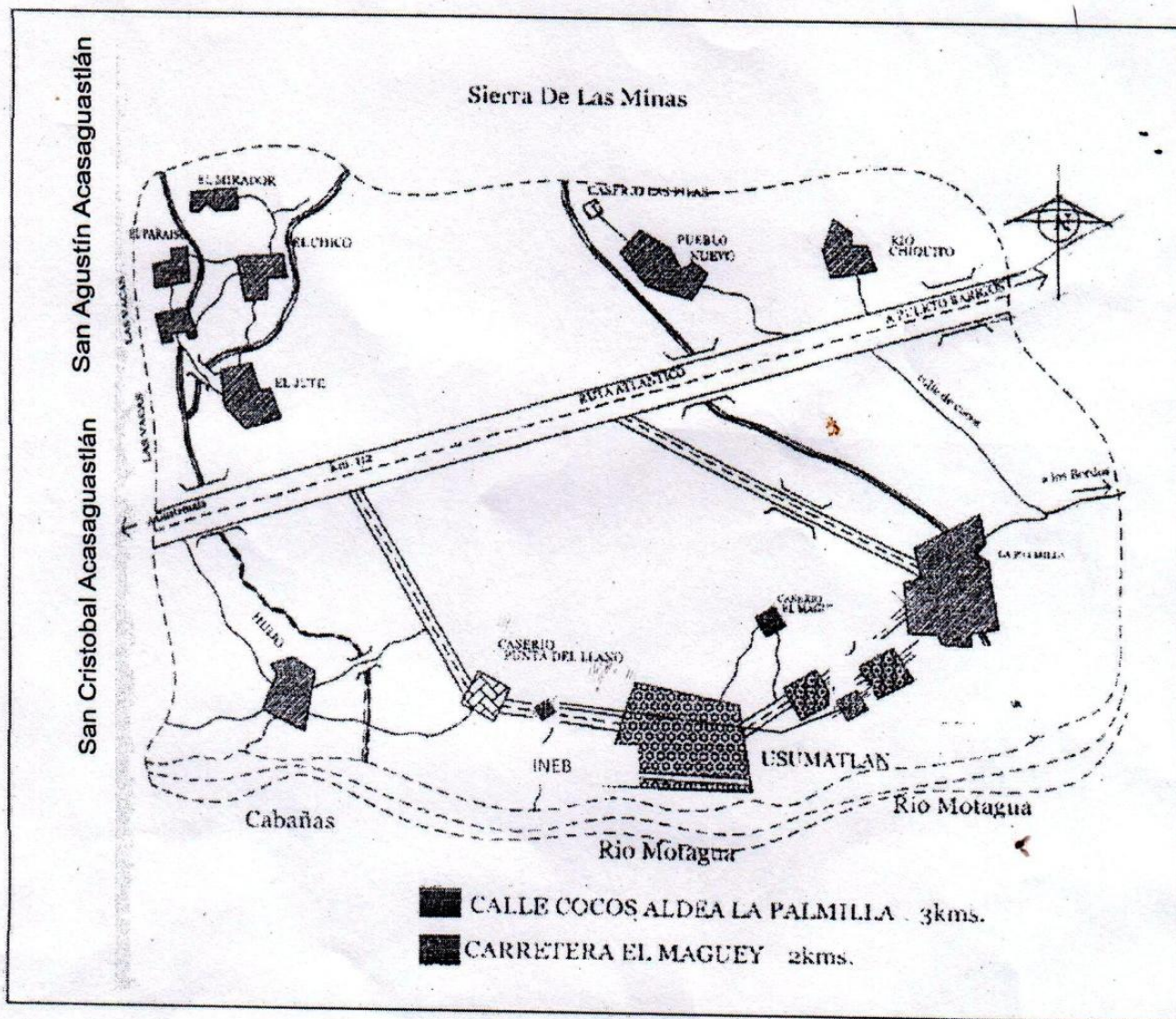
Fuente: Elaboración Propia 2014

1.5 Ubicación Geográfica (plano y Croquis)

Croquis del Centro Educativo.

(Diseño ligero de un terreno, que se hace a ojo y sin valerse de instrumentos geométricos).

1. **Nombre del Centro Educativo:** Instituto Nacional de Educación Básica
2. **Dirección:** Usumatlán, Zacapa



Capítulo 2

Diagnóstico Institucional

2.1 Descripción de la Metodología Aplicada

Para efecto de la presente investigación se trata de un estudio mixto, puesto que por una parte es cuantitativo ya que es de tipo descriptivo sin embargo también incluye el paradigma cualitativa por cuanto tiene inversa la investigación acción, pues al concluir el mismo se entregara una propuesta de solución con la cual se pretende beneficiar al centro educativo un manual de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Propuesta de un Plan de Capacitación para el Personal Docente y Administrativo de Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán.

El Diagnostico de Necesidades de Capacitación es una investigación sistemática que se realiza a través de una metodología específica que permite obtener e integrar la información necesaria para guiar la elaboración de los programas de capacitación y establecer el tipo de acciones el cual nos permite combinar la teoría con la práctica, especificando las funciones que debe desempeñar propuestas realizadas en la capacitación y adiestramiento que lleven a cabo.

Siendo este un procedimiento por el cual se obtiene información necesaria para poder elaborar un programa necesario de capacitación que nos proporcione una serie de documentos que necesiten en el establecimiento durante el diagnostico Aplicando diferentes instrumentos previamente diseñados, de esta manera con la información recopilada determinaremos en las diferentes áreas que existen algunas debilidades, de esta manera nos permite obtener el diagnostico deseado.

Existen diferentes técnicas para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación, estas se realizan a partir del análisis de la información, para planear las actividades de elaboración unos de los instrumentos a realizar son Evaluación del Desempeño, es un elemento que nos ayuda a determinar las necesidades, de esta manera se revisa el desempeño de los docentes como

administradores; al realizar una encuesta puede ser otra forma de determinar las necesidades de los trabajadores, la entrevista es un instrumento que nos ayudan a recopilar datos concretos de los trabajadores y cuestionario es un instrumento básico utilizado en la investigación por lo que el enfoque lo decide el investigador.

El objetivo de los instrumentos es para recabar información detallada de cada actividad de capacitación para facilitar los procesos de monitoreo y evaluación de la planificación llevando un registro escrito y ordenado que indiquen el cumplimiento de la evaluación metodológica y los aspectos de la organización en la capacitación, siendo la parte esencial del proceso ya que permite conocer las necesidades que existen en el centro educativo.

2.1.1 Técnicas

Las técnicas utilizadas son la evaluación de desempeño y el cuestionario que se utilizan en determinados procesos informativos, para poder tomar decisiones, y se aplica para adquirir conocimientos así poder determinar las necesidades de capacitación de esta manera se revisa el desempeño de los trabajadores y se ubican las necesidades que exista en nuestro entorno.

2.1.2 Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron la entrevista y la encuesta de esta manera logramos obtener el diagnóstico de la institución.

El enfoque a utilizar es cualitativo y cuantitativo en el cual utilizamos la recolección y análisis de datos, para poder tener una investigación previa sobre los docentes y personal administrativo del centro educativo de esta manera poder planificar diferentes capacitaciones para fortalecer las competencias y actualización de los miembros que forman parte de la institución del centro educativo.

2.1.3 Informantes

Las diferentes fuentes o instrumentos, fueron aplicadas al personal docente y administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica, Jornada Matutina, Municipio de Usumatlán, del Departamento de Zacapa, con el propósito de recabar información, así satisfacer las demandas y necesidades de actualización y capacitación que se requieran en el personal del centro educativo.

2.1.4 Unidad de análisis

Las fuentes de datos para consultar información sobre la viabilidad y factibilidad que surgió en la institución fueron recopiladas de diferentes autores, Tesis, Internet, pagina del Ministerio de Educación las cuales tienen información necesaria para dignificar el diagnostico así poder formular la propuesta para poder elaborar una manual de diagnostico de necesidades de capacitación y propuesta de un plan de capacitación que ayude al personal docente y administrativo a actualizarse en el área que más dificultad posea.

“A criterio de Chiaveato. El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es el proceso de investigación sistemático, dinámico, flexible y participativo que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una empresa o institución, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

Especifica que es importan contar con un papel de profesionales que hacen la detección de necesidades debe ser muy cuidadoso, de él depende que la organización sea competitiva en su entorno.

Un buen administrador de los recursos humanos, es el responsable de solicitar la capacitación, debe investigar lo que sucede en el área donde trabaja para conocer y detectar las necesidades reales de capacitación.

También opina que las actividades de capacitación que realiza cada empresa deben satisfacer necesidades internas y deben lograr objetivos específicos asociados a su desarrollo estratégico. Siendo este un proceso para conocer las carencias en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que el personal requiere cumplir para desempeñarse efectivamente en su puesto de trabajo”.

“Según Werther y Davis. La Capacitación y Desarrollo de recursos humanos incluye toda actividad orientada a aumentar las capacidades y el potencial del individuo, de modo de mejorar su desempeño actual y futuro. Como vemos, este concepto de capacitación y desarrollo es bastante amplio, ya que incluye cualquier actividad que permita a los individuos desarrollar sus capacidades laborales.

Claro que esto puede lograrse de diferentes maneras. Se puede incentivar a los empleados a continuar con su educación formal, a través de becas o convenios, organizar intercambios entre áreas para que se enfrenten a nuevas experiencias de trabajo, asignar proyectos especiales que presenten desafíos al individuo, realizar talleres de orientación para que los empleados orienten su carrera hacia sus áreas de mayor interés y preparación”

“Son varias las observaciones realizadas a los procesos de capacitación docente (De Althaus et al. 2002b; Díaz et al. 2001; Foro Educativo 2001; MED 2001; citados por Cuenca 2002b). Uno de los principales cuestionamientos que se les ha hecho es la falta de un vínculo claro entre la teoría y la práctica, es decir, entre lo que se ofrece y lo que se necesita realmente. Esta observación surge del reconocimiento de que los procesos de capacitación tienen como finalidad esencial desarrollar capacidades orientadas a mejorar e, incluso, a transformar el funcionamiento institucional vigente en todo lo que sea necesario para cumplir con su misión: “se ha de formar a los profesionales en educación con conocimientos y destrezas, no sólo para sobrevivir a la escuela tal como la conocemos, sino para transformarla, de forma que sirva a sus clientes.”

Fuente: Pinto (2005) opina que requieren las empresas para conservar a sus empleados no necesariamente es tener más supervisores sino generar en ellos las habilidades para que desempeñen de manera correcta su puesto, con la habilidad requerida y la actitud adecuada (competencias), para lo que se propone una serie de acciones como invertir en el desarrollo de los empleados, crear un ambiente de continuo aprendizaje, proporcionarles adecuadas técnicas de superación y oportunidades así como reconocer el aprendizaje y el desarrollo que respalde futuras habilidades, todo ello en un ambiente con las condiciones adecuadas para retenerlos en la empresa.

2.2 Resultados del diagnóstico institucional

El instrumento aplicado en la institución educativa fue el análisis FODA, es una técnica que permite analizar la situación actual del centro educativo en las fortalezas de la institución, oportunidades que se tiene para actualizar el personal, debilidades que tiene cada uno de los miembros y amenazas que existe en el entorno, esta información se adquirió por medio de la directora y personal docente permitiendo conocer los elementos que están alrededor de la institución educativa.

Esta herramienta fue usada para obtener el marco gerencial que se considerada una de las técnicas de la planificación estratégica y participativa integrándose a todo el personal de la institución para determinar y analizar los aspectos fundamentales del análisis de Viabilidad y Factibilidad por medio del cual enumeramos los principales problemas que tiene la institución.

- En la Institución existe un Clima Organizacional inadecuado en el Sector Administrativo.
- Falta de Manual de Procedimientos Administrativos.
- Manual de Diagnostico de Necesidades de Capacitación y Propuesta de un plan de Capacitación para el Personal Docente y Administrativo.

- El Personal Administrativo no cuenta con la Tecnología Suficiente para Desempeñar Sus Labores.
- Insuficiente Espacio en el área Administrativa para Ejecutar sus Funciones.

2.3 FODA

Tabla No.2 FODA

Fortalezas	Oportunidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. La institución cuenta con una dirección de administración acompañada de dos personas responsables de las labores administrativas y financieras del plantel. 2. La institución cuenta con mobiliario propio. 3. La institución se rige según las leyes de administración (Públicas y Privadas). 4. Los trabajadores administrativos reciben sus beneficios de conformidad con la ley. 5. La institución cuenta con un local propio y céntrico. 6. La institución cuenta con personal operativo. 7. El personal administrativo cuenta con servicio de internet. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuentan con el apoyo de la supervisión educativa para realizar trámites administrativos. 2. Cuenta con suficiente población estudiantil y personal docente. 3. El MINEDUC aporta el programa de gratuidad para cubrir las necesidades básicas del personal administrativo y pedagógico. 4. Capacidad de gestión para cubrir con algunas necesidades del establecimiento. 5. Apoyo de organizaciones que capacitan al personal administrativo. 6. Cuentan con el apoyo de la autoridad municipal. 7. El municipio de Usumatlán cuenta con un solo establecimiento básico. 8. El establecimiento cuenta con el apoyo del

<ol style="list-style-type: none"> 8. Cuenta con mobiliario adecuado para el resguardo de archivos. 9. Tienen actualizados y al día los libros contables. 10. Tienen organizados los archivos por fechas y por grado. 	<p>comité comunitario.</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Tramitar ante instituciones gubernativas y no gubernativas, todo tipo ayuda de carácter educativo y administrativo. 10. Apoyo de ONG con fines educativos.
<p>Debilidades</p>	<p>Amenazas</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. La dirección trabaja aisladamente, sin coordinar con las otras áreas administrativas. 2. Las funciones no son equitativas en lo administrativo. 3. En la institución se maneja un mal clima organizacional en el sector administrativo. 4. Falta de capacitación hacia el personal administrativo. 5. En la dirección administrativa no cuentan con los recursos necesarios, para desempeñar su labor. 6. Falta de manual de procedimientos administrativos. 7. Deficiencia en la práctica y fomento de valores para una convivencia pacífica en el ámbito administrativo. 8. El personal administrativo no cuenta con la tecnología suficiente para 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El lugar de residencia de los empleados administrativos del establecimiento. 2. Insuficiente personal administrativo. 3. No se da seguimiento a capacitaciones del personal administrativas. 4. No cuentan con un presupuesto para cubrir las necesidades curriculares. 5. No se cuenta con un espacio adecuado para atender las necesidades de la población estudiantil. 6. No cuenta con un documento para guiarse. 7. Deficiente comunicación entre personal administrativo y docentes. 8. Falta de motivación e incentivo al personal administrativo. 9. Migración de estudiantes a otros centros

<p>desempeñar sus labores.</p> <p>9. El personal administrativo no tiene buenas relaciones interpersonales.</p> <p>10. Insuficiente espacio en el área administrativa, para poder ejecutar sus funciones.</p>	<p>educativos.</p> <p>10. No se cuenta con organización de estudiantes que canalicen sus inquietudes del grupo ante la dirección técnica y administrativa.</p>
---	--

Fuente: Elaboración Propia 2014

Capítulo 3

Sistematización de la Práctica

3.1 Desarrollo de la Práctica

La Práctica Supervisada Administrativa, se realizó en el Instituto Nacional de Educación Básica, Jornada Matutina, Municipio de Usumatlán, del Departamento de Zacapa, Con forme a los resultados obtenidos en el FODA y conociendo las necesidades de capacitación y actualización de los docentes y personal administrativo de la institución, se considera necesario una propuesta de la elaboración de un Manual de Diagnostico de Necesidades de Capacitación y Propuesta de un plan de Capacitación para el personal Docente y Administrativo del INEBVM.

De esta manera pueda responde a las necesidades, intereses y problemas de la comunidad educativa, permitiendo visualizar y resumir la situación actual del plantel educativo.

Objetivo General:

Dar a conocer que tan importante es la capacitación y el adiestramiento en las diferentes áreas de competencia laborales que requieran mayor capacitación y formación con el fin de diseñar y programar procesos educativos dirigidos a satisfacer las demandas y necesidades detectadas en el plantel educativo, para ejecutar una educación de calidad.

Objetivos Específicos:

- Facilitar los procesos de capacitación y actualización del personal docente y administrativo del INEBVM que implique además cambios de actitudes y hábitos.

- Aportar un instrumento que sirva de guía para sistematizar el proceso de capacitación y fortalecer el desarrollo profesional al sector docente y administrativo, apoyándolos con diferentes técnicas de aprendizaje.
- Proporcionar al docente un modelo que le permita observar y evaluar su propio desempeño y el de la institución educativa.

3.1.1 Área Trabajada

Durante la práctica se tuvo contacto directo con la Directora del plantel, Personal docente, Personal Administrativo y Alumnos, lo cual nos facilitó llevar a cabo la pasantía tomando en cuenta los diferentes aspectos para la ejecución de la propuesta.

Con el fin de contribuir al mejoramiento de la institución educativa, para que todos los procesos se lleven a cabo con sus docentes y personal administrativo ya sea dentro como fuera de ellas, poniendo en práctica las herramientas pedagógicas de planificación y gestión.

Este análisis ayudará a orientar todas las acciones necesarias para el crecimiento, fortalecimiento y desarrollo de la institución educativa, analizando la realidad del centro y buscando alternativas de solución que permitan responder a la problemática educativa.

3.1.2 Actividades Desarrolladas

Durante el transcurso de la pasantía se realizaron planes de ejecución los cuales se realizaron diferentes actividades trabajadas por semana como: La redacción de documentos, carteleros con información administrativa, revisión de expedientes, fichas de datos, suscripción de actas y conocimientos, realización de los horarios de clases de docentes y alumnos, tarjetas de calificaciones, programas educativos, cuadros de registro de los docentes, formulario de solicitud de gira educativa, la elaboración de señalizaciones, estas actividades se desarrollaron durante el

proceso de la práctica administrativa, en el Instituto Nacional de Educación Básica, Jornada Matutina, Municipio de Usumatlán, del Departamento de Zacapa.

3.1.3 Lecciones Aprendidas

En el proceso de la Práctica Administrativa realizamos diferentes actividades que nos ayudan a adquirir nuevos conocimientos enfocados en carácter administrativos, proporcionándonos los conocimientos necesarios para la elaboración de diversos documento.

Llevando a cabo diferentes actividades orientadas al proceso administrativas, de esa manera se adquieren conocimientos en el área administrativa y educativa para poder realizar un trabajo de calidad en cualquier ámbito educativo.

3.1.4 Propuestas de Mejoras

La propuesta a desarrollar es fundamental principalmente en la transformación educativa, de la elaboración de un manual de Diagnostico de Necesidades de Capacitación y Propuesta de un Plan de Capacitación para el personal Docente y Administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina del Municipio de Usumatlán Departamento de Zacapa.

El propósito es priorizar las áreas de competencias laborales que requieran mayor capacitación y formación, con el fin de diseñar y programar procesos educativos dirigidos a satisfacer las necesidades detectadas en el contexto donde el personal se desenvuelve.

La localización de necesidades de capacitación es muy importante en los centros educativos porque pueda detectar aquellas áreas donde se necesite mejorar y es una forma de mantener motivados a los trabajadores ya que puede tenerlos actualizados en los programas educativos siendo esta un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual los docente y el personal administrativo aprenden conocimientos específicos y relativos a la formación diaria.

3.1.5 Fundamentación Teórica de la Propuesta

capacitación.

“Madrigal, Madrigal y Fuentes (2004) comentan que en el entorno mundial las empresas requieren de cambios en su forma de administrar el factor humano, la adquisición de conocimientos y habilidades que mejoren la operación de las organizaciones en el medio en que se desenvuelven las personas y son estos cambios los que requieren y obligan al nivel directivo de las empresas a operar con escenarios preventivos de diferentes situaciones que pueden afectar la empresa.

Ventajas

Retomando que los manuales de diagnóstico de necesidades de capacitación son un instrumento básico dentro de la planeación, son un medio de comunicación, con los que podemos alcanzar los objetivos propuestos, todo esto nos da un sin fin de ventajas, tanto en el ámbito institucional como en el laboral para que se pueda utilizar un nuevo paradigma. Entre ellas mencionamos las siguientes:

1. Se visualiza en conjunto a la organización.

- Los Docentes y Personal Administrativo tienen conocimiento de su función dentro del establecimiento facilitándoles la integración a un nuevo paradigma.
- Promueve el aprovechamiento de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, que sirve para informar u orientar.

Desventajas

Entre las desventajas de elaborar los manuales de diagnóstico de necesidades de capacitación se encuentran: no cuestan con recursos humanos, monetarios y materiales, no contienen información suficiente, no se revisan periódicamente, se pierde la iniciativa y no se utilizan.

- No cuestan con recursos humanos, monetarios y materiales. Al momento que se decide elaborar algún tipo de capacitación, se tiene que tomar en cuenta los costos que implica su producción, es decir, las personas que lo van a diseñar, el dinero que va a costar, así como el tiempo; esto muchas veces dificulta su elaboración y se desiste.
- No contiene información suficiente. Cuando ya se cuenta con algún documento de capacitación, es necesario tomar en cuenta que no sea muy reducido en la información, ni muy amplio, porque ocasiona que no se integre toda la información, lo cual provoca confusión o si contiene mucha información dificulta su entendimiento y operación.
- No se revisan periódicamente. La actualización de los manuales es costosa y requiere tiempo, por eso muchas veces no se actualizan, y al paso del tiempo ya no sirven porque la información que contienen es obsoleta.
- Se pierde la iniciativa. El contenido de los manuales de diagnostico de necesidades de capacitación, lo que puede ocasionar que el empleado pierda su capacidad personal para llevar acabo alguna acción, tomando en cuenta que incluye sólo aspectos formales y no informales.
- No se utilizan. Contrario al punto anterior, los empleados por no perder esa acción innata de hacer a su manera las actividades, mandarse por sí solos, romper reglas, no interesarse o no tener conocimiento de la empresa, simplemente los dejan de lado y no los consultan. También otro factor es el temor a utilizarlos, por lo estricto que pueden llegar a ser.

Métodos para hacer la Detección de Necesidades de Capacitación.

El método que se recomienda utilizar para la DNC es el “Método Comparativo o Modelo Puesto Ocupante”. Permite hacer la comparación entre el puesto de trabajo y la persona que lo ocupa. Es decir, por cada situación idónea se tendrá un puesto y por cada situación real pueden tenerse dos o más personas que lo ocupan, (puesto tipo).

El principal fundamento de este modelo radica en establecer las discrepancias que existen entre “Lo que debe hacerse y lo que realmente se hace”

Compara una situación Ideal con la Real para definir las diferencias, que serán las necesidades a satisfacer. Todo proceso, actividad, empresa, producto, tiene un estándar de calidad óptimo. Por lo tanto primero se debe definir ese nivel de calidad para poderlo comparar con lo real y determinar acciones que tengan que ver con capacitación.

Por su parte, Chiavenato (2000) explica que la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de una manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos, constituyendo una inversión empresarial destinada reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos propuestos. En opinión de Dessler (2009), la capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a los empleados las habilidades que requieren para desempeñar su trabajo.”

Conclusiones

- La capacitación como proceso sistemático que debe tener un factor significativo de cambios dentro del nivel de educación, capaz de sensibilizar y actualizar al docente y personal administrativo con estrategias innovadoras y la utilización de herramientas pertinentes que le permitan enfocar su misión hacia el logro de cambios e innovaciones, para asegurar el éxito del proceso educativo.
- Es importante el desarrollar un plan de capacitación para el personal docente y administrativo esto constituye uno de los proyectos prioritarios del Plan de Desarrollo Institucional, para profundizarse en los saberes acorde al desarrollo científico, tecnológico y académico para un proceso de estrategias para el centro educativo.
- Es primordial la elaboración de un manual de diagnóstico de necesidades de capacitación para docentes y personal administrativo y al mismo tiempo que se mantenga actualizado debido a los cambios y procesos que surgen a diario para poder brindar a los jóvenes una educación de calidad y que el centro educativo pueda cumplir con los objetivos propuestos.

Recomendaciones

- Planificar en la institución seminarios, talleres o jornadas para dar a conocer las ventajas que ofrece el programa de capacitación, a fin de que se extienda su aplicación en la planificación educativa por otros facilitadores del mismo instituto.
- Ejecutar constantemente el programa propuesto sobre la capacitación en comunicación eficaz, para afianzar el comportamiento productivo de los participantes, para que se aplique de manera sistemática en la planificación de la enseñanza.
- Evaluar de manera sistemática los resultados de la aplicación del programa de capacitación en comunicación eficaz para afianzar el comportamiento productivo de los participantes, a fin de introducir los correctivos requeridos.
- Promocionar el contenido del programa propuesto a fin de que pueda aportar conocimientos teóricos a futuras investigaciones, o aportes prácticos si es aplicado en otras instituciones educativas.

Referencias Bibliográficas

- Althaus et al. 2002b; Díaz et al. 2001; Foro Educativo 2001; MED 2001; citados por Cuenca 2002b).
- Chavento, (2004) Introducción a la Teoría General del Diagnostico de Necesidades de Capacitación Quita edición.
- Davis (2005) Desarrollo de Diagnostico Integral de Capacitación
- *Madrigal y Fuentes (2004). Propuesta de Necesidades de Capacitación en una empresa.*
- Pinto (2005) Diagnostico de Necesidades de Capacitación de la Constitución en su Título sexto habla del Trabajo y de la Prevención

Internet

Fuentes no firmadas

- Administración de Personal y Recursos Humanos. (5ta. ed.). México: McGraw Hill.
www.monografias.com ›
- Bethencourt, R. (2007) Técnicas y herramientas para la DNA.
www.sigweb.cl/biblioteca

Apéndice

Propuesta

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Faculta de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa



Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Propuesta de un Plan de Capacitación para el Personal Docente y Administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán

(Informe de práctica profesional dirigida)

Gilma Jeannete Cruz Reye

Zacapa, agosto 2014



Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Propuesta de un Plan de Capacitación para el Personal Docente y Administrativo del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina de Usumatlán.



EDUCATIVE INNOVÉISION

NO PUEDO DEJAR DE INNOVAR

PROFESOR INNOVADOR

DEDO INTERACTIVO



SUMA INTERACTIVA

PANTALLA INTERACTIVA

PROYECTOR



PC PORTATIL

Propuesta Por:
Gilma Jeannete Cruz Reyes.

PROPUESTA



Tabla de contenido

Plan de capacitación y desarrollo	1
Fases del plan institucional de capacitación y formación	2
Objetivos	3
General	3
Específico	3
Importancia del Plan de Capacitación	4
Diagnostico de Necesidades de Capacitación	5
Modelo de Capacitación y Desarrollo al Personal Docente	7
Estrategias para efectuar el Diagnostico de Necesidades de Capacitación	8
Alcance	9
Importancia	9
Beneficios	10
Métodos para hacer la Detección de Necesidades de Capacitación	10
Descripción de la propuesta	12
Formas organizativas del proceso de capacitación	13
Procedimientos para detectar las necesidades de capacitación	13
Tipos de capacitación y cuándo son necesarios.	15
Ventajas	15
Normas de Actualización	16
Sistema de Capacitación en Guatemala	16
Políticas	18
Actividades	18
Programa de Capacitación	19

Presentación

En este mundo cambiante y moderno en donde las reformas educativas del Ministerio de Educación están siendo actualizadas frecuentemente y cada vez las exigencias que demandan para las instituciones educativas cada día son mayores, es necesario considerar cambios sustanciales y acciones orientadas al mejoramiento de la calidad educativa, que facilite el proceso enseñanza aprendizaje para ofrecer un servicio de alto nivel académico donde los jóvenes tengan la capacidad de desenvolverse en el ámbito que lo rodea.

Esto con el fin de contribuir al objetivo principal de capacitar constantemente a los docentes y personal administrativo para que sean profesionales eficientes, se realizó el estudio de un diagnóstico institucional en el cual utilizamos el FODA para verificar la situación actual del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina del municipio de Usumatlán departamento de Zacapa.

Se elaboro una propuesta de un modelo de capacitación y desarrollo al personal docente y administrativo del Instituto, el cual contiene conceptos importantes, objetivos, ventajas, ámbito e instrucciones para su uso, normas y actualizaciones, contenido del modelo de capacitación y desarrollo integral por un plan de capacitación para el desarrollo profesional del personal docente y administrativo. El documento de capacitación es la respuesta a los problemas que se encuentran en los diagnósticos previos a su elaboración y son la base para orientar acciones y facilitar el aprendizaje de manera clara sencilla y con aplicaciones inmediatas.

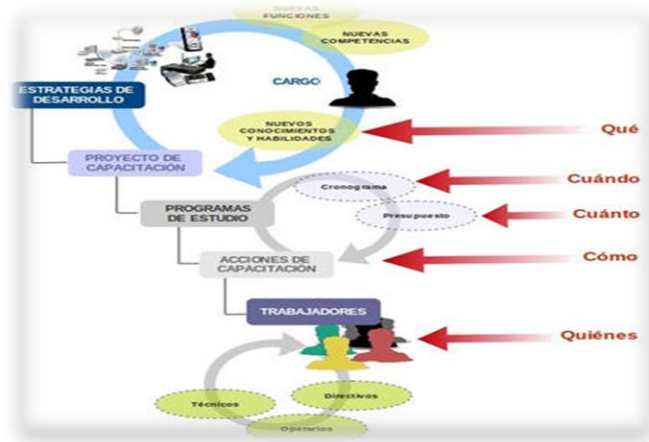
Plan de Capacitación y Desarrollo

Es de gran importancia considerar la aplicación de un modelo de capacitación y desarrollo a través de la elaboración de planes específicos de acción que lleven una secuencia lógica y oportuna de cada una de las fases del proceso de capacitación.

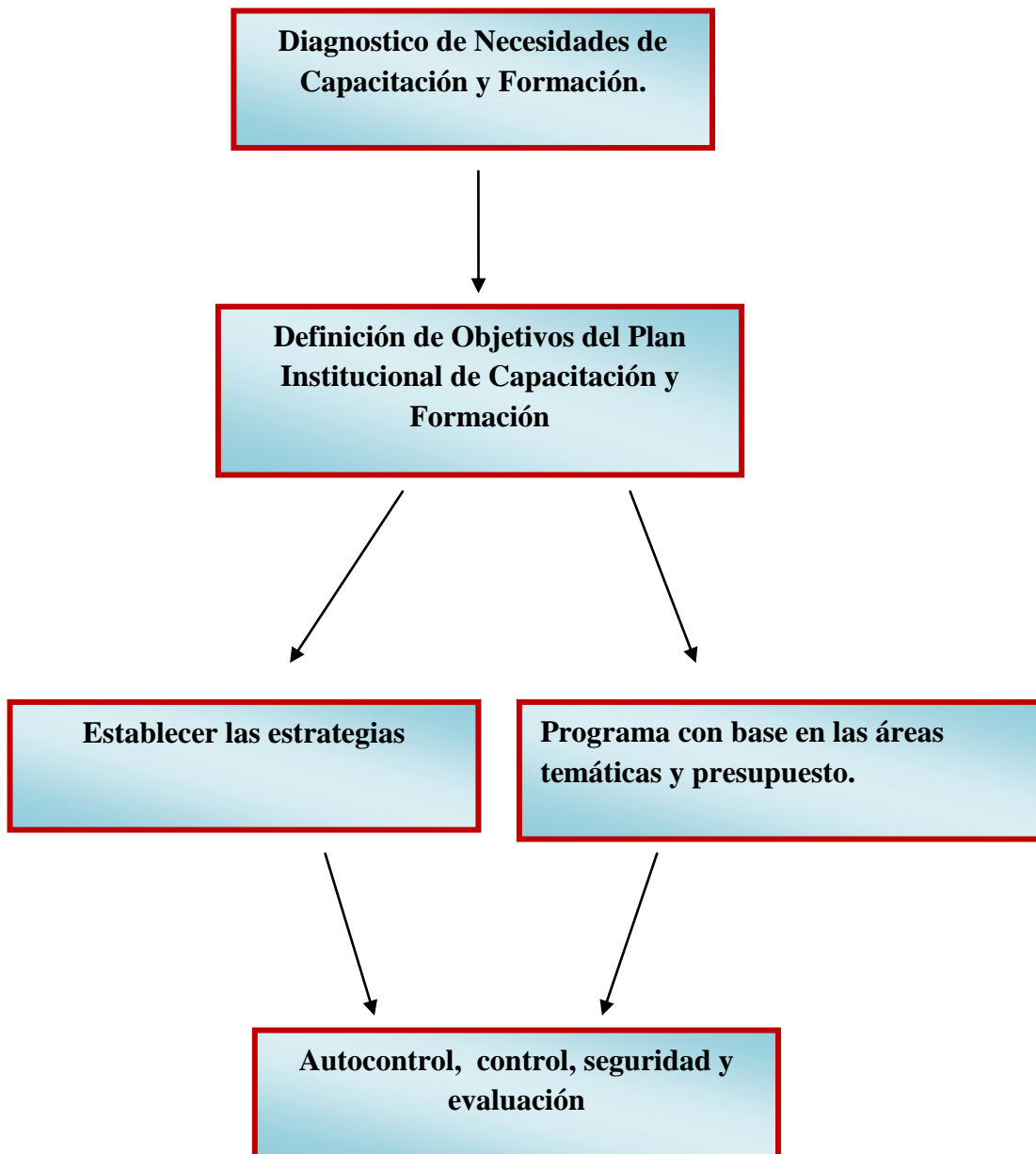
Consiste en la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo, el establecimiento de objetivos, políticas programas y un estimado del presupuesto con el fin de satisfacer dichas necesidades y mejorar el nivel de desempeño del personal.

Diseño del programa de Capacitación

- Los programas son instrumentos destinados a facilitar el logro de los objetivos definidos por un plan general. Deben llenar los siguientes requisitos:
- Estar sustentado en el análisis de necesidades.
- Brindar una secuencia lógica y progresiva de desarrollo.
- Identificar necesidades cambiantes mediante la evaluación constante.
- Los programas de capacitación deben contener los siguientes aspectos: contenidos programáticos, actividades del capacitador y capacitando, tiempo, metodología, recursos;
- a continuación se desarrolla el programa de capacitación y desarrollo del personal docente.



Fases del Plan Institucional de Capacitación y Formación



Objetivos

Objetivo General

- Proporcionar al personal docente y administrativo, elementos sustantivos para la aplicación de las herramientas necesarias de los principios técnicos y pedagógicos en la elaboración de un plan y programa de capacitación, para el desempeño de las funciones y sustentar el desarrollo de la misma.

Objetivos Específicos

- Motivar al personal académico para que participe en los programas de superación didáctico, pedagógico y profesional a optimizando el proceso de enseñanza aprendizaje
- Investigar las necesidades de formación en el área administrativa identificar las principales áreas con mas debilidad a fin de generar acciones en materia de formación técnica y administrativa.
- Dar a conocer al docente un modelo que le permita observar y evaluar su propio desempeño y el de la institución.

Importancia del Plan de Capacitación

La formación docente es uno de los principales temas que ha destacado con mayor énfasis en la educación, proponiéndose alcanzar metas de calidad en el nivel educativo. Por lo tanto para lograr el objetivo tiene que estar actualizados en los nuevos paradigmas que la sociedad amerita. Por lo tanto la formación o capacitación del personal docente y administrativo es el elemento principal dentro de este entorno, ya que depende del buen desempeño que realice el personal académico frente a los demás, principalmente en los alumnos.

En el personal docente y administrativo cae la responsabilidad de transmitir sus conocimientos de la mejor manera posible y para ello es importante que se les proporcione una adecuada capacitación de actualización tanto profesional como didáctica pedagógica un o dos veces al año o cuando lo considere necesario capacitar en áreas que tengan más debilidad. Señalando la importancia y los beneficios que conlleven a la capacitación, dando a conocer una propuesta, de Diagnostico de Necesidades de Capacitación y propuesta de capacitación para un personal académico, del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina del Municipio de Usumatlán, Departamento de Zacapa. Es importante tomar en cuenta que la capacitación es un medio de educación, de cultura, creando valores e identidad con la misma.



La capacitación es un proceso educacional a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos específicos y relativos al trabajo. Partiendo de ese punto de vista se considera la capacitación como un método importante para mejorar el desempeño y fomentar el desarrollo profesional; en algunos casos la estrategia de capacitación no llenan las expectativas, por tal razón es necesario implementar nuevas estrategias que conlleven al logro de los objetivos.

De acuerdo a lo anterior se elabora el presente plan con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de actualización de los docentes y contribuir al desarrollo profesional de los mismos, logrando así que la Universidad de Oriente cuente con docentes mejor preparados para su desempeño y por ende obtener aprendizaje significativo que evidencien sustancial mejoramiento de la calidad educativa.



Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

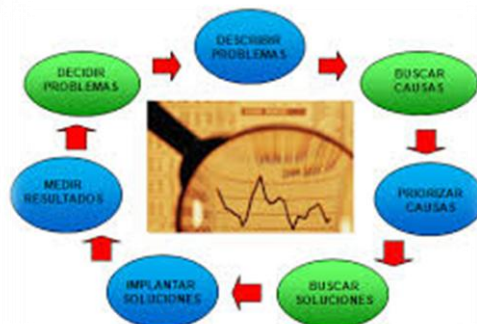
El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación tiene como objetivo principal determinar cuáles conocimientos, habilidades y actitudes presentan insuficiencias para desempeñarse eficientemente en sus puestos de trabajo.

A medida que la institución crece, sus necesidades de formación, capacitación, entrenamiento cambian, y por ende, este debe responder a esas nuevas necesidades detectadas, de allí el establecimiento tendrá que proporcionar capacitaciones adecuadas, para satisfacer esas necesidades de capacitación de manera conveniente y efectiva.



El DNC establece en qué habrán de ser capacitados, quiénes, con qué nivel de profundidad para alcanzar cierto grado de dominio y, qué importancia tiene cada aprendizaje para el desempeño de un puesto o especialidad.

Los resultados obtenidos en el diagnóstico serán la base para realizar los programas de capacitación. Debido a la importancia del DNC, éste debe planificarse y ejecutarse para obtener resultados que brinden datos verídicos y provechosos. Para averiguar cuáles son las deficiencias de los empleados en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que serán sujetas a capacitación, se debe inicialmente hacer una comparación entre los requerimientos del puesto y entre el desempeño real del mismo, es decir, comparar los resultados esperados con respecto a los obtenidos.



Esta actividad a su vez dará otra clase de información con respecto a otras condiciones que intervienen en el desempeño y que no son susceptibles de solucionarse por medio de la capacitación, pero que es necesario tomarlas en cuenta en el diagnóstico, por ejemplo, malas condiciones de trabajo desmotivación por falta de incentivos, sobrecarga de trabajo, entre otras.

La información necesaria para el DNC se puede obtener a través del estudio de la descripción de las funciones de cada puesto y, de la información proporcionada por los jefes y supervisores. Sin embargo, para obtener esa información se tienen que establecer ciertos métodos y técnicas, partiendo del planteamiento de estudio y del enfoque que se le dé a la investigación.

Modelo de Capacitación y Desarrollo al Personal Docente

Definición

Es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización educativa, el puesto o el ambiente laboral.



El modelo de capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la institución educativa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas para su normal desarrollo.

En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto 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.

Estrategias para Efectuar el Diagnostico de Necesidades de Capacitación

Los encargados de Capacitación de las Unidades Administrativas, o la Administración de Recursos Humanos del centro educativo, deberán vigilar las fases de la aplicación de la DNC que se cubren durante la planeación, el proceso, el desarrollo y resultados correspondientes; para lo cual deberán sesionar después de instrumentar la DNC, como evidencia de autorización del Proyecto de Programa de Capacitación.

Los instrumentos para efectuar la DNC por capacidades están diseñados para obtener los requerimientos específicos de capacitación y adiestramiento por capacidades para apoyar las funciones del área y reforzar proyectos y/o programas. Por otra parte, la instrumentación estará enfocada principalmente a las áreas específicas en las que los empleados estén en contacto directo con los servicios que se brindan a la sociedad.



Alcance

El documento es un apoyo para las actividades de capacitación y formación para el alcance que se quiere lograr evaluando las necesidades y determinar si se requiere capacitación en un área determinada y de qué clase. Para esto se debe hacer un análisis de la organización, de las personas y las tareas que realiza cada uno.

Esto debe consistir en examinar la misión, los recursos y las metas del instituto para determinar el alcance de la capacitación para seguir creciendo, mantener la rentabilidad y por consiguiente su éxito en la formación laboral.



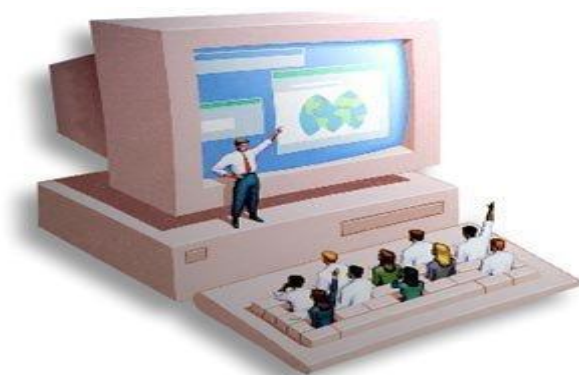
Importancia

Con el propósito de contribuir con una herramienta de apoyo para el personal docente y administrativo y en cumplimiento de la ley, la cual estipula que se debe brindar una enseñanza de alta calidad, se propone un modelo de capacitación y desarrollo al personal docente del Instituto Nacional de Educación Básica Jornada Matutina del Municipio de Usumatlán departamento de Zacapa.

Se pretende que con la implementación del modelo se amplíe el grado de conocimientos del docente, mejorar el nivel de enseñanza, incrementando así el prestigio de la institución y favoreciendo al sector estudiantil en recibir una enseñanza más eficiente y competitiva.

Beneficios

- Utilizar los recursos de su entorno para un mejor desenvolvimiento
- Estar Capacitado Constantemente para poder brindar una educación de calidad
- Capacitar dos veces al año al personal operativo

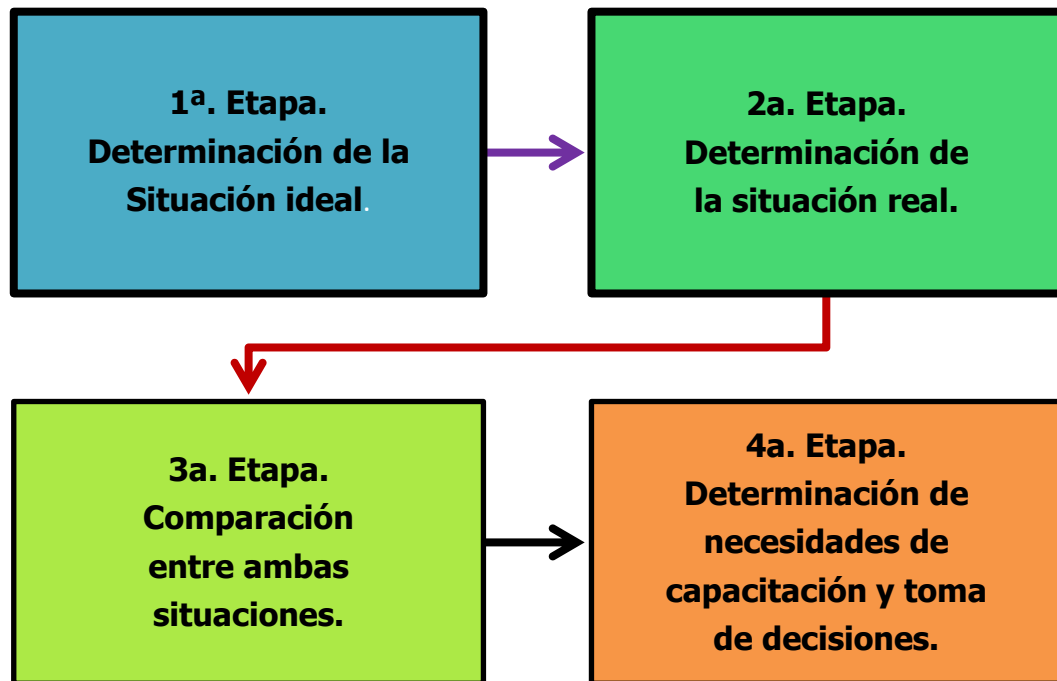


Métodos para Hacer la Detección de Necesidades de Capacitación

El método que se recomienda utilizar para la DNC es el “MÉTODO COMPARATIVO o MODELO PUESTO OCUPANTE”. Permite hacer la comparación entre el puesto de trabajo y la persona que lo ocupa. Es decir, por cada situación idónea se tendrá un puesto y por cada situación real pueden tenerse dos o más personas que lo ocupan, (puesto tipo). El principal fundamento de este modelo radica en establecer las discrepancias que existen entre: “Lo que debe hacerse y lo que realmente se hace”

Compara una situación Ideal con la Real para definir las diferencias, que serán las necesidades a satisfacer. Todo proceso, actividad, empresa, producto, tiene un estándar de calidad óptimo. Por lo tanto primero se debe definir ese nivel de calidad para poderlo comparar con lo real y determinar acciones que tengan que ver con capacitación.

El Método Comparativo Consta de 4 Etapas



Descripción de la Propuesta

El proceso de capacitación del personal docente como administrativo debe ser realizado por una persona de amplio conocimiento de las normas de capacitación. Debe ser conciso y en forma ordenada con dinámica, para que el que esté recibiendo la capacitación no la sienta aburrida por lo cual tiene que ser participativa.

Esto se hace con el fin de que el centro educativo cuente con personal y docente actualizado en el proceso de enseñanza aprendizaje.



Formas Organizativas del Proceso de Capacitación

Los modos de formación tales como: adiestramiento, habilitación, perfeccionamiento o promoción, entrenamientos, cursos de postgrados, diplomados y maestrías, se conciben como la vía o método a utilizar mediante el cual se lleva a cabo la acción de capacitación y desarrollo de los trabajadores y las formas organizativas del proceso capacitante permiten lograr, de la manera más eficiente, los objetivos de los Planes de Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos.



Procedimientos para detectar las necesidades de capacitación

Las necesidades de capacitación del individuo, surgen como consecuencia de haber encontrado deficiencias en el análisis de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, al compararlas con las requeridas por el trabajo. Esta es una labor que el encargado debe hacer continuamente, el encargado de la actividad de capacitación en la institución debe recoger de los jefes o supervisores la información acumulada, y con ella estructurar el programa anual de capacitación de personal.

Para obtener esa información, dentro del proceso de detección de capacitación, es necesaria, la utilización de medios que se encarguen de recolectarlos de manera más eficiente posible. Entre esos medios se encuentran:

- La Evaluación del Desempeño del empleado:
- La evaluación del desempeño es un proceso que permite conocer y valorar el comportamiento laboral del personal durante un periodo dado, y contribuye a establecer el nivel de eficiencia de los recursos humanos de una organización"

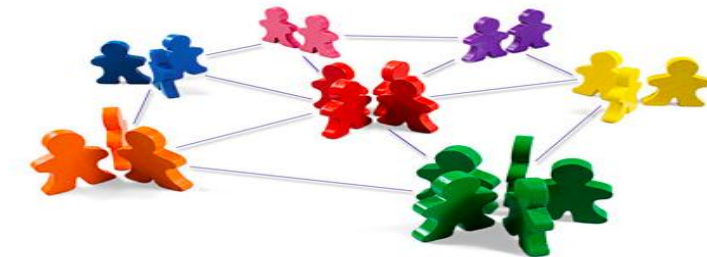


A criterio de Chiavenato (1999) : " mediante la evaluación del desempeño es posible no solo descubrir a los empleados que vienen efectuando sus tareas por debajo del nivel satisfactorio, sino también averiguar qué factores de la empresa reclaman una atención inmediata de los responsables de entrenamiento.

Tipos de capacitación y cuándo son necesarios

La capacitación puede efectuarse de manera informal o formal. La informal consta de un conjunto de instrucciones que se dan sobre la marcha, por ejemplo: un supervisor indica a un empleado la utilización correcta de los archivos o enseña a una recepcionista cómo llevar el libro de registro de usuarios. Muchas de las funciones de un supervisor incluyen algún tipo de capacitación. Una retroalimentación constructiva puede mejorar el desempeño de un empleado de una manera más efectiva que la capacitación formal.

El administrador debe decidir el tiempo de duración del curso después de determinar que un trabajador necesita capacitación formal. Los cursos de capacitación formal pueden durar desde un día hasta varios meses, según la complejidad de la tarea que se enseña.



Ventajas

- Sistematizar el proceso de capacitación y desarrollo al personal docente.
- Programar eventos de capacitación y desarrollo sobre la base de diagnósticos de necesidades.
- Se brindará a los educandos un servicio competitivo y de mejor calidad.



Normas de Actualización

El Departamento de Recursos Humanos en coordinación con los demás miembros de Capacitación y Desarrollo, tendrán bajo su responsabilidad revisar en forma conjunta el modelo de capacitación a efecto de actualizarlo según las necesidades existentes en el transcurso del tiempo considerando los cambios necesarios.



Sistema de Capacitación en Guatemala

La creación y aplicación de Sistemas de Capacitación en Guatemala generalmente son promovidos por empresas transnacionales y multi-institucionales, con una cultura de capacitación firmemente establecida que confía plenamente en que la capacitación es una de las estrategias para el desarrollo eficaz de todas las actividades que se realizan dentro de las mismas y para adaptarse a los constantes cambios del mundo moderno, manteniéndose siempre a la altura del campo competitivo donde se desenvuelve.



Sin embargo, en la iniciativa privada tradicionalista la creación de estos sistemas aún es casi inexistente, al igual que en las instituciones públicas. Las bases teóricas que se podrían tomar para que las instituciones y empresas guatemaltecas empiecen a incursionar en el mundo de la capacitación, son extranjeras y muchas veces no se adaptan a la realidad de la incipiente cultura de capacitación que poseen todavía las instituciones y empresas guatemaltecas.

Se han realizado varias de investigación de estudiantes universitarios en un intento por explorar el campo de la capacitación en diversas instituciones, con la finalidad de contribuir a que estas aprendan a aplicar metodologías para sistematizar sus actividades. Aunque estas tesis de investigación se concentran más en el diagnóstico y creación de programas, y no en la creación de sistemas de capacitación propiamente dicho, sus resultados pueden aportar datos interesantes, por lo que haremos referencia de las conclusiones a los que sus autores llegaron.

El Proceso de Capacitación” de Luis Guillermo Paredes Villavicencio, Ingeniero Industrial, cuyo objetivo principal era proveer información teórica acerca de los elementos que intervienen en la capacitación, se hace mención a ésta como un “proceso” en el cual, su primer paso es el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para concluir con la creación de los programas de capacitación. Sin embargo, a este proceso le asigna los pasos administrativos de planificación, ejecución y evaluación.

Menciona entre sus conclusiones y recomendaciones que para que una empresa alcance sus objetivos en forma eficaz esta debe contar con un recurso humano preparado y actualizado. Así mismo, menciona que para lograr esto “es necesario que las empresas cuenten con un sistema adecuado y permanente de capacitación y desarrollo del recurso humano, para realizar un diagnóstico de necesidades de Capacitación para las comisiones de evaluación docente. Este trabajo constituye un aporte dirigido a crear planes de capacitación para los miembros de estas comisiones (estudiantes y profesores), con la finalidad de que realicen eficaz y eficientemente su

labor de evaluación a los docentes. En una de sus recomendaciones menciona que una Evaluación de Necesidades de Capacitación debe estar en constante proceso...” aconsejando que a los estudiantes y profesores electos para conformar la comisión de Evaluación Docente se le aplique un instrumento de Evaluación de Necesidades de Capacitación antes de que la realicen. Así mismo, recomienda, un contenido de temas para crear un Plan de Capacitación para los miembros de las Comisiones de Evaluación Docente.

Políticas

Las instituciones cuentan con políticas que conducen en forma adecuada hacia el logro de los objetivos generales de la organización, asimismo es preciso determinar aquellas que guían hacia los propósitos de la capacitación y desarrollo del docente.

Dentro de ellas se mencionan:

- Establecer en forma permanente un programa de capacitación y desarrollo.
- Generar desarrollo profesional del personal docente mediante capacitaciones de alta calidad.
- Involucrar activamente las áreas que intervienen en el proceso de enseñanza.
- Consensar el financiamiento requerido para las capacitaciones cuando sea necesario.
- Evaluar constantemente si se están transmitiendo a los educandos los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.

Actividades

- Validación del diagnóstico de necesidades de actualización docente.
- Consenso de comité de capacitación y desarrollo
- Elaboración del plan.
- Presentación del plan para su aprobación de parte del comité de capacitación y desarrollo.

- Actividades de transferencias de fondos para cubrir gastos.
- Cotización de bienes y servicios necesarios para desarrollar la capacitación.\
- Contratación de servicios profesionales.
- Compra de refrigerio.
- Desarrollo de jornada taller sobre actualización.
- Compra de libros.
- Desarrollo de círculos de estudio sobre evaluación de los aprendizajes.

Programa de Capacitación

Los empleados nuevos tienen que aprender habilidades nuevas y como es probable que estén muy motivados; se pueden familiarizar, sin grandes dificultades, con las habilidades y la conducta que se esperan de su nuevo cargo. Por otra parte, capacitar a los empleados con experiencia puede ser bastante problemático máximamente cuando las personas muestran resistencia a los cambios o cuando consideran que no necesitan capacitación.

No siempre resulta fácil definir las necesidades de capacitación de estos empleados y, cuando se puede hacer, la persona involucrada se podría molestar si se le pide que cambie la manera acostumbrada de desempeñar su trabajo.

Para que la capacitación sea efectiva es necesario que el empleado conciba la capacitación como una herramienta a través de la cual pueden adquirirse nuevos conocimientos o ampliar los que ya se tienen.



¿Cómo Proceder con la Aplicación de la Resolución Ministerial 29 del 2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?

Se elabora en correspondencia con los objetivos globales y específicos de la organización laboral y los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, tienen en cuenta las expectativas y motivaciones de los trabajadores, y comprende, entre otros, los tipos de acciones de capacitación a realizar, modo de formación a utilizar para dar cumplimiento a las acciones, fecha de inicio y terminación de cada acción, y cantidad de participantes.

Se realiza a nivel de las diferentes áreas y categorías ocupacionales, y los máximos responsables son los encargados de las áreas. Para su elaboración el capacitador con su equipo de trabajo orienta, coordina y controla el trabajo. El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación de cada trabajador tiene como resultado la identificación de las brechas que este presenta entre las competencias laborales requeridas para el cargo y las que posee realmente. Los resultados del diagnóstico y las brechas de cada trabajador, deben quedar registrados en un documento a nivel de cada área, este es el plan individual de capacitación.

¿Cuáles son los aspectos que deben quedar registrados en el documento?

El documento contiene de cada trabajador:

- Sus necesidades de capacitación.
- Las acciones que se proponen ejecutar para resolver estas necesidades.
- Las fechas propuestas de inicio y terminación de cada acción y tiempo de duración.
- El lugar donde se proponen desarrollarlas (puede ser dentro de la organización o fuera de la misma)

¿A partir de qué fuentes o documentos, elaboro el plan anual de capacitación del centro?

El diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación, descrito en el párrafo anterior, es el elemento fundamental que tiene en cuenta el jefe de cada área para elaborar el plan individual de capacitación y desarrollo de cada trabajador. A partir de la integración de estos planes individuales, el capacitador elabora el plan anual de capacitación y desarrollo de la organización.

¿Cuáles son los elementos que deben quedar registrados en el plan anual de capacitación del centro?

La organización debe tener un plan de capacitación y desarrollo del capital humano, donde se integren todas las acciones que van a dar solución a las necesidades identificadas por el diagnóstico y en él deben reflejarse como mínimo los elementos siguientes:

- Las acciones de capacitación.
- Los modos de formación que se van a utilizar para ejecutar la acción.
- Fecha de inicio y terminación para cada acción.
- Quiénes y cuántos participan en cada acción de capacitación.
- Después que elaboro el plan, cómo lo socializo?

La organización tiene que contar con un presupuesto para asegurar la ejecución y cumplimiento del plan de capacitación y desarrollo. Este presupuesto forma parte del presupuesto general de la organización.

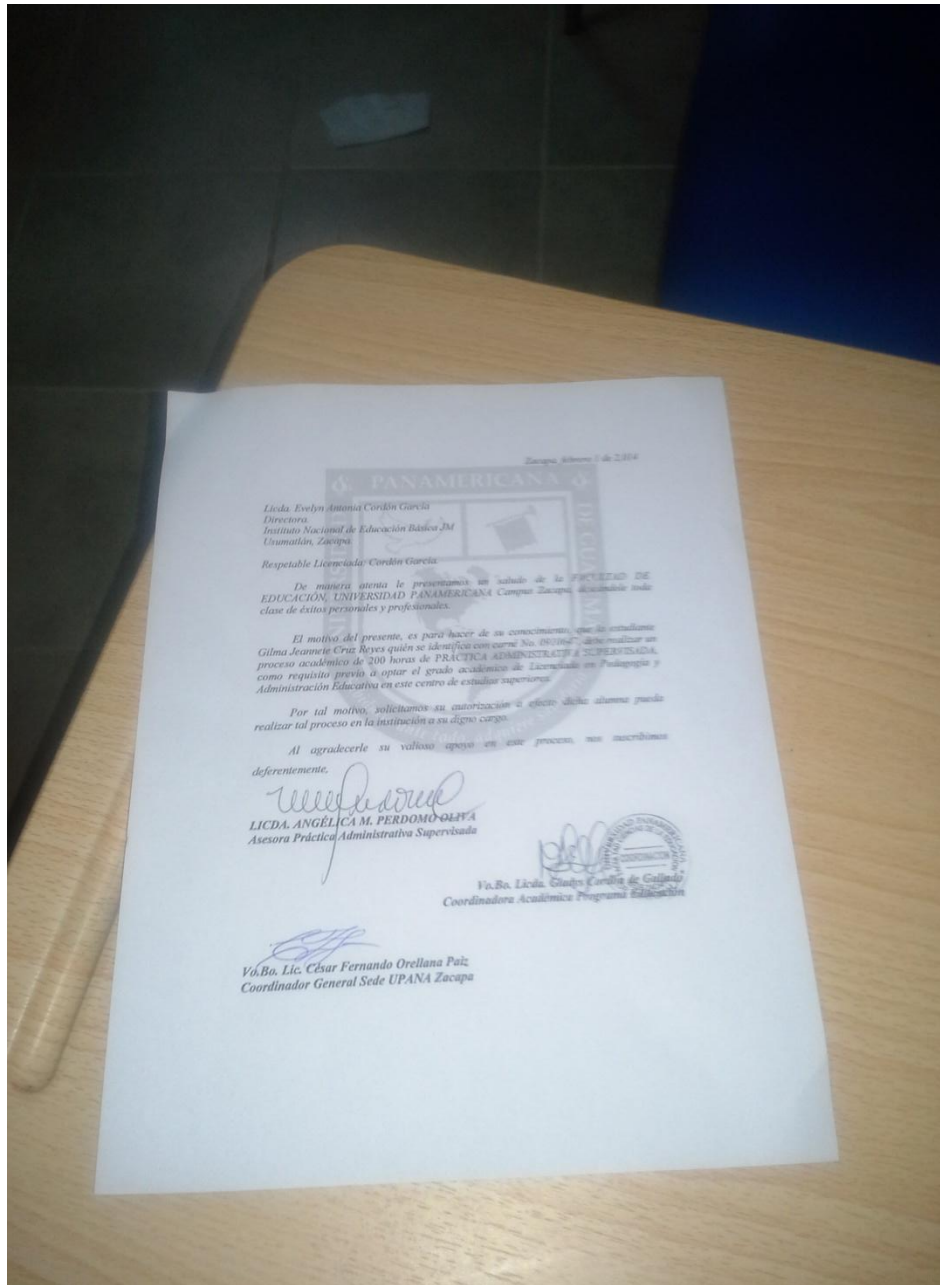
¿Cuáles serían los posibles chequeos que permiten evidenciar el cumplimiento de lo indicado en?

- En el acta del Consejo de Dirección tiene que existir evidencias de la aprobación del plan de capacitación.
- En las actas de las reuniones realizadas para hacer las evaluaciones deben quedar las evidencias de los resultados de estos análisis trimestralmente.
- El plan de capacitación y desarrollo de la organización forma parte, como anexo, del Convenio Colectivo de Trabajo.
- Tienen que existir evidencias de su planificación e inclusión en el presupuesto general.
- En las actas de reuniones de la dirección de la organización y de las áreas, así como de las reuniones con los trabajadores de los análisis y aprobación de los planes de capacitación y desarrollo correspondiente.



Anexos

Anexo 1 Solicitud de Práctica



Anexo 2 Ficha de estudiante

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE

1. Datos personales del estudiante

a. Nombre completo del/la estudiante practicante: Gilma Jeannete Cruz Reyes,
b. Carné: 0910647
c. Fecha de nacimiento: 03 de Abril 1978 Edad 35 años
d. Dirección: Aldea El Jute Municipio de Usumatlán, Departamento de Zacapa.
e. Números de teléfonos: 40340008 móvil: _____
f. Dirección Electrónica: cruzreyes-03@hotmail.com

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

a. Nombre del la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Jornada Matutina, Municipio de Usumatlán, Departamento de Zacapa.
b. Nombre del jefe inmediato: Evelyn Antonia Cordón García.
c. Dirección: Colonia Punta del Llano Usumatlán, Zacapa.
d. Números de teléfonos: 54534548
e. Dirección electrónica: inebjmusumatlan@gmail.com

3. Datos de la práctica:

a. Período del: 03 de Febrero al: 11 de Abril 2014.

4. Nombre del jefe inmediato y/o supervisor

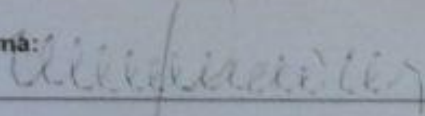
b. Por la institución educativa. Nombre y firma:

Licenciada. Evelyn Antonia Cordón García.



c. Por la Universidad Panamericana: Nombre y firma:

Licenciada. Angélica María Perdomo Oliva



Lugar y fecha del informe: Usumatlán, Zacapa 03 de Febrero de 2014.

Anexo 3 Resultado Final



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias de la Educación
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Resultados finales.

Nombre del estudiante/practicante: Gilma Jeannete Cruz Reyes.

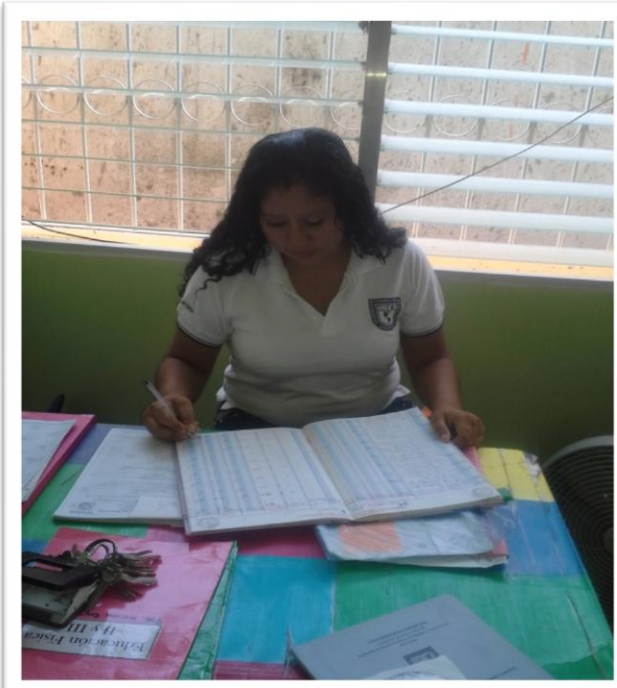
Cuadro 9.
Resultados finales

No.	Etapa	Punteo
1	Asistencia a clases presenciales	9
2	Actividades (Diagnóstico institucional, asistencia técnica, práctica directa)	8
3	Proyecto o plan de trabajo	26
4	Informe Final	47
	TOTAL	90

Punteo final en letras: NOVENTA

Vo. Bo. Licda. Angélica María Perdomo Oliva
Asesora

Anexo 4 Sección Fotográfica



Anexo 5 Acta de Inicio y Finalización



**INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA JM
USULATÁN, ZACAPA**
E-mail: inebjmusumatlan@gmail.com
Tel. 7935-5632

LA INFRASCRITA SECRETARÍA DEL INEB USULATÁN, ZACAPA JM, DEL MUNICIPIO DE USULATÁN, DEPARTAMENTO DE ZACAPA, CERTIFICA HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS AUXILIAR No. 01 EN EL QUE A FOLIO NUMERO 60 APARECE EL ACTA No. 04-2014 LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 04-2014
En el municipio de Usulután, departamento de Zacapa, siendo las ocho horas en punto del día lunes tres de febrero de dos mil catorce, reunidos en el Instituto Nacional de Educación Básica de esta localidad, presentes las siguientes personas: la Licda. Evelyn Antonia Córdon García, Directora del establecimiento, las estudiantes Damaris Nineth Sosa Ruano, Gilma Jeannette, de la Universidad Panamericana de Guatemala, Sede Zacapa y PSE. Amilsa Reinelia Reyes Escobar Secretaria del establecimiento, para dejar constancia de lo siguiente: -----

PRIMERO: Las practicantes **Damaris Nineth Sosa Ruano** quien se identifica con carné No. **0910683** y **Gilma Jeannette Cruz Reyes** quien se identifica con carné No. **0910647**, actualmente estudia en la Universidad Panamericana Sede Zacapa, solicitaron realizar sus prácticas administrativas en este establecimiento que usted dirige, cumpliendo con 200 horas en el horario 8:00 a 12:00 horas. Iniciando sus prácticas administrativas el 03 de febrero del año dos mil catorce al 11 de abril del mismo año.

SEGUNDO: La presente surte sus efectos a partir del 03 de febrero de dos mil catorce, habiendo más que hacer constar se finalizó la presente a las ocho horas con treinta minutos después de su inicio, leída y ratificada firmando para constancia las que en ella intervinimos. Aparecen firmas legibles y los sellos respectivos.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDE SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA MEMBRETADA, EN EL MUNICIPIO DE USULATÁN, DEPARTAMENTO DE ZACAPA, A LOS TRES DÍAS DEL MES DE FEBRERO DE DOS MIL CATORCE.


PSE. Amilsa Reinelia Reyes Escobar
Secretaria


Licda. Evelyn Antonia Córdon García
Directora





INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA JM
USUMATLÁN, ZACAPA

E-mail: inebjmusumatlan@gmail.com
Tel. 7935-5532

LA INFRASCRITA SECRETARÍA DEL INEB USUMATLÁN, ZACAPA JM, DEL MUNICIPIO DE USUMATLÁN, DEPARTAMENTO DE ZACAPA, **CERTIFICA:** HABER TENIDO A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS No. 01 EN EL QUE A FOLIO NUMERO 197 Y 198 APARECE EL ACTA No. 06-2014 LA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE:

ACTA No. 06-,2014

En el municipio de Usumatlán, departamento de Zacapa, siendo las ocho horas en punto del día viernes once de abril de dos mil catorce, reunidos en el Instituto Nacional de Educación Básica de esta localidad, presentes las siguientes personas: la Licda. Evelyn Antonia Córdón García, Directora del establecimiento, las estudiantes Damaris Nineth Sosa Ruano, Gilma Jeannete, de la Universidad Panamericana de Guatemala, Sede Zacapa y PSE. Amilsa Reinelia Reyes Escobar Secretaria del establecimiento, para dejar constancia de lo siguiente: -----

PRIMERO: Las practicantes **Damaris Nineth Sosa Ruano** quien se identifica con carné No. **0910683** y **Gilma Jeannete Cruz Reyez** quien se identifica con carné No. **0910647**, actualmente estudia en la Universidad Panamericana Sede Zacapa, finalizaron su práctica administrativa en este establecimiento que usted dirige, cumpliendo con las 200 horas en el horario de 8:00 a 12:00 horas. Iniciando sus prácticas administrativas el 03 de febrero del año dos mil catorce y finalizando el 11 de abril del mismo año.

SEGUNDO: La presente surte sus efectos a partir del 11 de abril de dos mil catorce. No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente a las ocho horas con treinta minutos después de su inicio, leída y ratificada firmando para constancia las que en ella intervenimos. Aparecen las firmas legibles y los sellos respectivos.


Y PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDE SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACION EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA MEMBRETADA, EN EL MUNICIPIO DE USUMATLÁN, DEPARTAMENTO DE ZACAPA, A LOS ONCE DÍAS DEL MES DE ABRIL DE DOS MIL CATORCE.

PSE. Amilsa Reinelia Reyes Escobar
Secretaria

Licda. Evelyn Antonia Córdón García
Directora

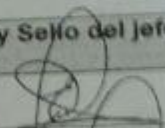
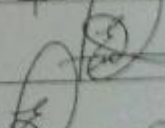
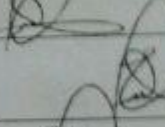
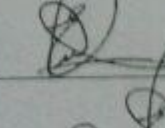
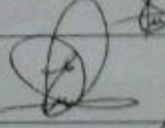
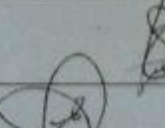
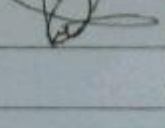
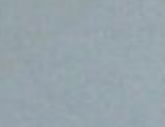



Anexo 6 Control de asistencia


 UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE GUATEMALA
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Nombre de la institución educativa: Instituto Nacional de Educación Básica, Jornada Matutina, Municipio de Teculután, Departamento de Zacapa.
 Nombre del Supervisor Directo: Directora: Licda. Evelyn Antonia Cerdón García.
 Alumna Practicante: Gilma Jeannete Cruz Reyes.

Control de asistencia

No.	Fecha	Horas Acumuladas	Firma y Sello del jefe inmediato
1	Semana del <u>03</u> al <u>07</u> Febrero	20 horas	
2	Semana del <u>10</u> al <u>14</u> Febrero	20 horas	
3	Semana del <u>17</u> al <u>21</u> Febrero	20 horas	
4	Semana del <u>24</u> al <u>28</u> Febrero	20 horas	
5	Semana del <u>03</u> al <u>07</u> Marzo	20 horas	
6	Semana del <u>10</u> al <u>14</u> Marzo	20 horas	
7	Semana del <u>17</u> al <u>21</u> Marzo	20 horas	
8	Semana del <u>24</u> al <u>28</u> Marzo	20 horas	
9	Semana del <u>31</u> de Marzo al <u>04</u> Abril	20 horas	
10	Semana del <u>07</u> al <u>11</u> Abril	20 horas	