



UNAPEC

VICERRECTORÍA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Trabajo final para optar por el título de:
Maestría en Gerencia de los Recursos Humanos.

Título:

**ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL DOCENTE
DEL DISTRITO EDUCATIVO 10-02, VERSUS DESEMPEÑO,
FIDELIZACIÓN Y DESPLAZAMIENTO.**

Sustentante:

Crismauri Amparo Gil

Matricula:

2014-2269

Asesora:

Dra. Ada Bazil

Santo Domingo, D.N.

Agosto 2016

ÍNDICE

RESUMEN.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.	
ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL DOCENTE DEL DISTRITO EDUCATIVO 10-02.	
1.1 Eficacia de la capacitación.....	4
1.2 Impacto de la capacitación y desarrollo en el desempeño de los docentes.	5
1.3 Resultados de la capacitación	6
1.4 Gestión por desempeño	8
1.5 Evaluación del desempeño.....	9
1.6 Retorno de la inversión (ROI)	11
CAPITULO II.	
ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO Y LA FIDELIZACIÓN DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO EDUCATIVO 10-02.	
2.1 Importancia de la fidelización	14
2.2 Gestionar la fidelización desde la capacitación	16
CAPITULO III.	
LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	
3.1 Diseño de técnicas para la recolección de datos.....	19
3.2 Descripción de las técnicas.	19
3.3 Validación de las técnicas por expertos y grupo focal.	19
3.4 Procedimientos de aplicación de las técnicas y tabulación de resultados.	19
3.5 Población o universo.	20
3.6 Muestra seleccionada.....	20
CONCLUSION	21
RECOMENDACIÓN	23
BIBLIOGRAFIA.....	24
ANEXOS	

RESUMEN

Propiciar cada vez más y mejores oportunidades formativas para el personal docente del sistema educativo dominicano y expandir al máximo su potencial continua siendo un gran compromiso para el distrito educativo 10-02. La sociedad actual requiere de profesionales competentes para responder a los múltiples desafíos que se le presenten, es por esto que el ministerio de educación ha puesto todo su empeño en la capacitación de su personal docente. Durante los períodos escolares 2014-2015 y 2015-2016, el Distrito Educativo 10-02, como dependencia del Ministerio de Educación está inmerso constantemente en desarrollar programas de capacitación que contribuyan al desarrollo docente y a la readecuación del proceso de aprendizaje en todas las áreas del conocimiento y crear un nuevo currículo que llene las expectativas de los maestros y estos a su vez estén bien capacitados, de manera tal que los estudiantes salgan bien fortalecidos en todas las áreas del saber. A través del análisis de la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo del personal docente del Distrito Educativo 10-02, conoceremos las realidades en torno a los programas de capacitación y desarrollo y como estos le genera una mayor motivación, identificar la relación de estos programas con los índices del desempeño escolar, reflexionar sobre las relaciones encontradas entre los programas de capacitación y desarrollo y retención y fidelización de los docentes.

DEDICATORIA

A mis padres Marina Gil y Pedro Antonio Amparo que han dado la existencia y en ella la capacidad de superarme deseando lo mejor en cada paso por este camino difícil y arduo de la vida. Gracias por que su presencia y persona han ayudado a construir y forjar la persona que hoy soy, son y siempre serán mi principal cimiento para la construcción de mi vida profesional.

Gracias también a mi hermano y demás familiares por el apoyo que siempre me brindaron día a día en este recorrido.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios ser maravilloso que me dio la fe la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar con éxitos esta maestría.

A mi querido esposo Jairo Mateo, por su sacrificio y esfuerzo quien me brindó su amor y apoyo constante, ha sido amigo y compañero inseparable, fuente de sabiduría y calma.

A mi compañero y amigo Vicente de la cruz, durante la realización de esta maestría usted ha sido mi mano derecha y quien me ha guiado en el complicado proceso, el resultado de esta formación ha sido espectacular, mejor de lo que esperaba y una gran parte del desarrollo se lo debo a usted.

También expresar mis agradecimientos a mis compañeras y amigas María Lucia Batista, Estebania Rosario, Raydire Mena, Laudy Aza y Alexandra Arias, he logrado concluir con éxitos este proyecto s en gran parte gracias

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objetivo comprender la importancia del estudio del análisis de la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo de los docentes del distrito educativo 10-02 en relación al desempeño, fidelización y desplazamiento.

El desarrollo del capital humano es un proceso continuo y simultaneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, multihabilidades y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de amplio perfil con las competencias para un desempeño laboral superior. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, le posibilita promover a cargos de categoría superior y estar preparados para asumir los cambios que se producen en la organización.

Uno de los objetivos del sistema educativo dominicano es desarrollar constantemente programas de capacitación que contribuyan al desarrollo docente y a la readecuación del proceso de aprendizaje de los estudiantados, para aumentar la calidad educativa y lograr una transformación de aprendizaje eficiente.

La formación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y en la comunidad escolar. Aunque teóricamente la capacitación docente puede ser concebida y organizada como un perfeccionamiento continuo (Díaz Barriga 2012).

Por ello la justificación de esta investigación percibe concientizar a las autoridades competentes la importancia de los programas de capacitación y el impacto directo que tiene en el ámbito del aprendizaje de los estudiantes, ya que el mismo se ve reflejado sin lugar a duda en los porcentajes arrojados en las diferentes áreas del saber.

Los objetivos que se persiguen es conocer la importancia y efectos de los programas de capacitación en la gestión educativa e identificar la relación de estos programas con los índices del desempeño escolar.

CAPITULO I.

ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL DOCENTE DEL DISTRITO EDUCATIVO 10-02.

1.1 Eficacia de la capacitación

Evaluar y medir la efectividad del aprendizaje organizacional es el proceso por el cual se busca determinar el valor y la eficacia de un programa de formación y la metodología implementada, orientando sobre futuras acciones de formación, ya sea para ajustar los existentes o para proponer nuevas alternativas (Jack Phillips).

La eficacia de una acción está dada por el grado en que se cumplieron los objetivos previstos en su diseño. Usualmente se recurre a una forma de planificación como el marco lógico, en la cual se establece la jerarquía de objetivos: general, inmediatos, específicos, metas y actividades (Andrade 2005). Cabe destacar que la eficacia contempla el cumplimiento de metas y objetivos y la satisfacción de la necesidad que motivó el diseño y desarrollo de la iniciativa sin importar el costo o el uso de recursos.

Es oportuno considerar que la eficacia se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas. Algo es eficaz si logra o hace lo que debía hacer (Moliner 1998).

Existen condiciones para conceptualizar la eficacia docente como la capacidad óptima del individuo, promotor y procurador de la enseñanza, para lograr un objetivo.

El primer factor sin duda alguna es la auto-eficacia.

Según (Bandura 1977) define la auto-eficacia como la creencia en la propia capacidad para organizar y ejecutar las acciones para manejar las situaciones futuras.

Dicho de una forma simple, la auto-eficacia hace referencia a la confianza que tiene una persona de que tiene la capacidad para hacer las actividades que trata de hacer.

El mayor interés de la comunidad internacional es la eficacia de sus docentes, ya que la educación es la base de cada cultura y todos los oficios y profesionales han pasado por la mano de un maestro. No importa pues, en manera alguna el género, el país, la lengua y ni la raza, sino los resultados que se pueden lograr en los niveles locales, nacionales e internacionales.

1.2 Impacto de la capacitación y desarrollo en el desempeño de los docentes.

Impacto de la capacitación: Es la repercusión que tiene la capacitación recibida, mediante cambios favorables en el nivel de competencias de los individuos, su desempeño en el puesto de trabajo, el mejoramiento de la eficacia, eficiencia y competitividad de su organización y la relación de esta última con su entorno y el ambiente externo en general (Agüero 2003).

La capacitación y el desarrollo se enfocan en la preparación de los empleados para realizar tareas específicas o adquirir conjuntos de habilidades. Este proceso suele ser orientado a mejorar de inmediato el desempeño en el trabajo y se diseña para eliminar las deficiencias de conocimientos o habilidades (Newstrom 2007).

Según artículo publicado por la UNESCO (Protagonismo docente en el cambio educativo)

Los profundos y acelerados cambios que han estremecido al mundo en las últimas décadas, ponen en discusión las tareas históricamente asignadas a la educación, a la escuela y al docente. En el origen del estado moderno, la socialización de las nuevas generaciones descansaba en un trípode conformado por la familia, la Iglesia y la educación. Esta última fue adquiriendo un peso cada vez más relevante con el avance de los procesos de industrialización y urbanización, en contraste con el debilitamiento o alteraciones graduales que sufrían la Iglesia y la familia. Algunas razones influyentes han sido: surgimiento

de los medios de comunicación de masas, nuevas configuraciones de la familia, inserción de las mujeres en el mercado laboral, diversas percepciones sobre la práctica de valores, expectativas de las personas frente al futuro, vertiginoso desarrollo de las tecnologías de información y comunicación.

Motivo por el cual la capacitación del personal docente ha sido la clave para el desarrollo del sistema educativo tanto así que desde las instituciones que velan por la calidad y el desarrollo de la misma ha volcado todo su empeño en lograr que la capacitación del personal docente sea de prioridad y así lo han hecho y ejecutado, desde el ministerio de educación se hacen todos lo posible para orientar e incentivar a los docentes sobre la necesidad de capacitarse, razón por la cual los frutos se han dejado sentir en las mejoras recibida por los alumnos y en el aumento de las calificaciones. Es por esto que el Lic. Carlos Amarante Baret expresa a través de la revista educación en marcha 2016 que durante el periodo escolar 2015-2016 fueron entregadas 214,945 becas a 87,418 docentes quienes se beneficiaron con programas de formación continua. De estos 9,596 docentes corresponden a la estrategia de formación centrada en el aula.

1.3 Resultados de la capacitación

La mayoría de las organizaciones que realizan capacitaciones relevan los resultados a través de comentarios espontáneos y encuesta de satisfacción, que realizan los participantes al finalizar el dictado. Si bien estas herramientas aportan información útil, no llegan a medir el efecto de lo aprendido en el puesto de trabajo. Es así que, muchas veces, todo lo interesante que puede haberse rescatado en el curso s pierde rápidamente junto con el tiempo y el dinero invertido.

El modelo clásico que propone (Newstrom 2007) el resultado de la capacitación se puede medir a través de cuatro niveles de medición:

Reacción de los capacitados: Mide el grado de satisfacción del participante respecto al curso. Se valoran variables tales como la aplicabilidad de los contenidos, la idoneidad del instructor, el aula, etc. Se instrumenta a través de una encuesta de satisfacción al final del curso. Es sencillo, económico y útil para relevar sensaciones, aunque subjetivo e insuficiente para constatar la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo.

Aprendizaje de los capacitados: Mide el grado en que se incrementó un conocimiento o habilidad. Se realiza a través de test, evaluaciones y observaciones. Requiere el diseño de indicadores claros y preguntas específicas en relación a los objetivos de aprendizaje planteados. Es útil cuando trabajamos contenidos cognitivos o habilidades manuales, e inadecuado para medir competencias genéricas y actitudes.

Comportamiento de los capacitados: Mide el alcance de la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo. Se implementa a través de observaciones y entrevista. Requiere definir claramente indicadores, una cierta inversión de tiempo y el compromiso de diversos actores. A la vez, permite constatar si se ha reducido las brechas entre las competencias del participante antes y después del curso.

Resultados: Con base en una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes. Mide como el cambio producido en el participante a partir de la capacitación impacta en los resultados del negocio. Esto último no es sencillo, teniendo en cuenta que hay que traducir resultados cualitativos a cuantitativos y que, además, son múltiples las variables que intervienen en los resultados comerciales. Se requiere un análisis objetivo que contemple las diferentes variables en su contexto y que pondere el grado en el que mismo ha impactado la capacitación.

1.4 Gestión por desempeño

La Gestión del desempeño nos permite alinear la estrategia empresarial con los objetivos de las personas y mejorar de forma continua el rendimiento de la organización. Este proceso suele estar orientado a mejorar de inmediato el desempeño en el trabajo y se diseña para eliminar las deficiencias de conocimientos o habilidades. La administración del desempeño es un término que tiene un alcance y una orientación mucho más amplios, pues busca preparar a los individuos para la naturaleza cambiante tanto de la tarea como del lugar de trabajo en los años por venir. Un plan de mejoramiento del desempeño completo incluye elementos de establecimiento de metas, comunicaciones, motivación, retroalimentación sobre el trabajo, reforzamiento, recursos técnicos y evaluación de desempeño. La capacitación es solo entonces, un componente del proceso de la administración del desempeño que trata de examinar todos los factores que hacen que los trabajadores sean eficaces (Newstrom 2007).

La gestión del desempeño no solo se refiere a la evaluación de los desempeños obtenidos por el personal, este involucra todas las acciones que realiza la organización para favorecer el cumplimiento de los resultados esperados.

La gestión del desempeño inicia con el mismo proceso de selección, la identificación de los perfiles, las acciones de formación y entrenamiento, los factores motivacionales de cada una de las personas e incluso los elementos propios de la cultura empresarial que conlleva al compromiso y la motivación de las personas.

En un artículo publicado por la revista Hay Group, la gestión estratégica del desempeño establece una conexión entre la estrategia y la cultura de una organización y su capacidad para gestionar el desempeño para conseguir un mayor impacto de los resultados del negocio.

Hay Group ha desarrollado a nivel mundial un nuevo enfoque denominado strategic performance management en el que se da respuesta a determinados aspectos claves como:

- Como gestionar el desempeño en las organizaciones de alto rendimiento.
- La conexión entre los objetivos del negocio y las metas individuales y de equipo.
- El equilibrio entre los aspectos hard y soft de las organizaciones objetivos y (valores.
- La gestión del liderazgo y la cultura para que los sistemas de desempeño realmente impulsen una mejora en los resultados.
- Como reforzar el compromiso de las personas a través de la gestión del desempeño y de sus consecuencias en el desarrollo profesional y en la retribución.

1.5 Evaluación del desempeño

Cumminigs (2007) define evaluación del desempeño como un sistema de retroalimentación que incluye la evaluación directa del desempeño individual y colectivo por parte de un supervisor, gerente o compañero. Las compañías cuentan con algún sistema evaluativo que utilizan en la retroalimentación, en la administración de sueldos y, a veces, en la orientación y desarrollo del personal. Por tanto la evaluación constituye un nexo importante entre el establecimiento de metas y los sistemas de premiación.

Para Mondy (2005) la evaluación del desempeño es un sistema formal de evaluación y revisión sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. Sostiene también que la evaluación del desempeño es especialmente importante para el éxito de la administración del desempeño. Aunque la evaluación es tan solo un componente de la administración del desempeño, es vital en tanto que refleja de una manera directa el plan estratégico de la organización. Un sistema eficaz de evaluación valora los logros e inicia planes para el desarrollo, las metas y los objetivos.

Un problema potencial con la evaluación del desempeño, y una posible causa de una gran insatisfacción, es esperar demasiado de un plan de evaluación. Por ejemplo un plan que sea eficaz para el desarrollo de los empleados tal vez no sea el mejor para determinar los incrementos salariales. Sin embargo un sistema adecuadamente diseñado ayudará a lograr los objetivos organizacionales y mejorar el desempeño de los empleados.

Algunas de las técnicas más frecuentes para medir la evaluación del desempeño son: Retroalimentación de 360 grados y la escala de calificaciones.

La retroalimentación de 360 grados es una técnica de evaluación del desempeño utilizada para efectuar evaluaciones con fines convencionales. Muchas compañías utilizan los resultados de los programas de 360 grados no solamente para las aplicaciones convencionales, sino también para la planeación de la sucesión, la capacitación, el desarrollo profesional y la administración del desempeño.

A diferencia de los enfoques tradicionales, la retroalimentación de los 360 grados se concentra en las habilidades necesarias a través de las fronteras organizacionales. Esta técnica ofrece una medida más objetiva del desempeño de un individuo.

Las escalas de calificación son una técnica de evaluación del desempeño que evalúa a los empleados de acuerdo con factores definidos.

Al usar este enfoque los evaluadores registran sus juicios acerca del desempeño sobre una escala, la cual incluye varias categorías, normalmente de cinco a siete y está definida por adjetivos como sobresaliente, satisface las expectativas o necesita mejorar. Aunque los sistemas con frecuencia dan una calificación general, esta técnica permite por lo regular el uso de más de un criterio de desempeño. Una de la razón para la gran aceptación de la técnica de

escalas de calificación es su sencillez, lo que permite hacer rápidas evaluaciones de muchos empleados. Cuando se cuantifican las calificaciones facilita la comparación de los desempeños de los empleados.

1.6 Retorno de la inversión (ROI)

En un artículo de diario social (Desarrollo e implementación de la metodología ROI 2014) El creador de la metodología (ROI) Jack Phillips define el retorno de la inversión como una metodología para medir el impacto de todo tipo de programas pero focalizado en inversiones que no son de capital sino que tienen relación a las áreas de recursos humanos, cambio cultural, desarrollo organizacional, implementaciones tecnológicas, entrenamiento y desarrollo.

En un proyecto específico se deben definir los objetivos del programa, levantar la línea base, recolectar datos blandos (reacción y aprendizaje) y datos que tienen relación a aplicaciones e implementación e impacto de indicadores más duros del negocio. Como estos indicadores del negocio están influidos por otros factores del negocio, siempre es necesario incluir una parte de aislamiento de variables para ver cuánto influyó el programa y otros factores.

Si los resultados son traducibles a valor monetario, se transforman en beneficios monetarios, se comparan con los costos y se calcula el ROI financiero del proyecto o programa, considerando siempre otros elementos cualitativos que se llaman beneficios intangibles.

Finalmente, se comunica a los stakeholders o audiencias relevantes cuál fue el resultado de la evaluación.

Implementar esta metodología requiere habilidades que no siempre los profesionales de las áreas involucradas tienen.

Primero se debe tener la capacidad de planificar y recoger datos. Se tienen que manejar con entrevistas, cuestionarios, grupos focales y registros más duros de desempeño.

Asimismo, deben entender indicadores del negocio y analizar datos que implica conocimientos en metodologías de investigación que no siempre tienen los profesionales.

Existen algunos cálculos financieros que son requeridos y habilidades de comunicación para transmitir después a las áreas de negocios los resultados.

CAPITULO II.

ANÁLISIS DEL DESEMPEÑO Y LA FIDELIZACIÓN DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO EDUCATIVO 10-02.

2.1 Importancia de la fidelización

En un artículo digital (Fidelización y motivación de los empleados 2013) sostiene que en un entorno tan competitivo y globalizado en que nos desenvolvemos hoy, el capital humano dentro de las organizaciones puede representar una ventaja competitiva. Por eso es de vital importancia que la organización o directivos gestionen la conservación o fidelización del personal que aporta valor dentro de la Organización. Para ello, es imprescindible identificar los mejores empleados. Esto significa identificar quienes tienen mayores posibilidades de crecimiento en la empresa, aportando sus conocimientos proactivamente, tanto a los procesos como al resto del recurso humano.

El salario no es hoy un agente motivador, si el empleado es bueno, puede conseguir otro empleo que le proporcione mayores beneficios. En cambio puede ser un agente desmotivador, es decir alguien que se le proporcione un aumento salarial podría llegar a enterarse que alguien con igual o menores responsabilidades gana más dinero que él, puede desmotivarse. Debido a esto es importante e imprescindible utilizar motivaciones emocionales para gestionar el compromiso y fidelización del empleado.

El Salario emocional es todo aquello que hace que un colaborador se sienta pagado por un esfuerzo y que no sea dinero. El salario emocional, por tanto, es dar a sus empleados una vida óptima, en donde las dinámicas laborales se combinen perfectamente con su tiempo libre así como las relaciones familiares y sociales. Es importante que la empresa sea consciente de lo que implica individualmente para cada empleado su lugar de trabajo; hacerlo sentir cómodo y confiado de aportar nuevas ideas para mejorar sus procesos. La motivación no debe basarse en una estrategia generalizada, los directivos deben identificar individualmente las cosas que motivan a sus colaboradores y gestionarlas para comprometerlos con la organización.

Cada vez, con más frecuencia, las empresas del mundo buscan conservar su recurso humano, fidelizarlo, a fin de asegurarle estabilidad y generar escenarios de desarrollo mutuo.

Esto significa identificar quienes tienen mayores posibilidades de crecimiento en la empresa, aportando sus conocimientos proactivamente, tanto a los procesos como al resto del recurso humano.

A continuación las cosas que más aportan en el grado de motivación de los empleados y conllevan a comprometerlos con la organización:

- La formación profesional que aporte la empresa. El aprendizaje.
- Que conozca lo que se espera de él.
- El poder de expresar sus ideas e inconformidades.
- Una buena relación y comunicación con su jefe directo.
- La posibilidad de contribuir en otras áreas.
- Oportunidades de ascenso.
- Buen ambiente laboral.
- Flexibilidad de horarios.
- Autonomía en sus labores.
- Reconocimiento positivo de los rangos superiores.

Dentro de todo este panorama hay un personaje que juega un rol esencial, es el jefe directo. La relación y comunicación con el jefe directo es especialmente importante, ya que de ellas dependen sus aportes, ideas y promociones a la hora de avanzar dentro de la empresa. Fomentar la participación de los empleados debe ser una prioridad para quien se hace cargo.

De acuerdo con lo que establece este artículo fidelizar a los empleados mediante la motivación genera un ambiente que propicia la productividad y los beneficios. Los empleados son el fiel reflejo de una empresa si están desmotivados y descontentos eso será lo que transmitirán a los clientes y esto a su vez afectará la rentabilidad del negocio o empresa.

2.2 Gestionar la fidelización desde la capacitación

Contratar y retener son las dos caras de una misma moneda. Se complementan una de la otra y, si ambas se realizan bien, producen lo que cualquier compañía necesita desesperadamente: un equipo humano de primera clase. Harvard Business School Press (2007).

De acuerdo con esto la retención es un desafío al que se enfrentan la mayoría de las empresas más admiradas del mundo. En este sentido resulta de vital importancia la implementación de nuevas prácticas para retener el talento humano y que estos a su vez tengan la capacidad de plantear nuevos proyectos que impulsen el crecimiento de la empresa.

Por qué es importante la retención

La retención no es simplemente un asunto de sentirse bien. La retención de los buenos empleados es importante por tres razones:

- 1- Por la importancia cada vez mayor del capital intelectual.
- 2- Por el vínculo que hay entre la permanencia de los empleados y la satisfacción del cliente.
- 3- Por el alto coste que supone el movimiento del personal.

Por qué la gente se queda en una empresa y por qué la abandona

La gente es fiel a una empresa por razones como la siguiente:

Por estar orgullosa de ella. La gente quiere trabajar en compañías que estén bien gestionadas y dirigidas por líderes e ingeniosos, es decir directores de alto nivel que tengan una visión clara del futuro de la empresa.

Por respeto al superior. La buena relación entre el empleado y su jefe hace aumentar su lealtad a la empresa.

Por una compensación justa. La gente quiere trabajar en compañías que además ofrezcan una compensación. Esta incluye no solo los salarios y los beneficios competitivos, sino también una compensación intangible, oportunidades de aprendizaje y crecimiento y desarrollo.

Por compañerismo. La posibilidad de trabajar con compañeros respetables y compatibles es otro de los elementos esenciales para un empleado.

Un trabajo interesante. La gente quiere trabajar para compañías que le den esa clase de trabajos que vayan más allá que sus intereses más profundos.

CAPITULO III.

LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

3.1 Diseño de técnicas para la recolección de datos.

Para llevar a cabo el diseño de las técnicas de recolección de datos se formaron equipos de trabajo donde se les asignó un tema específico entre desempeño, fidelización y desplazamiento, luego de cada grupo tener asignado su tema estos formularon preguntas acerca del mismo. Una vez estas preguntas fueron formuladas se consensuaron en general con todos los grupos y la docente, donde se aportaron una lluvia de ideas para determinar cuáles eran las más factibles y que podía modificarse o agregarse.

3.2 Descripción de las técnicas.

Luego de ser consensuadas y elegidas las preguntas se procedió a realizar una encuesta con preguntas alusivo al desempeño, fidelización y desplazamiento, estas preguntas fueron realizadas de manera cerradas y distribuidas por renglones para un mejor entendimiento.

3.3 Validación de las técnicas por expertos y grupo focal.

Una de las compañeras realizó una prueba piloto en su lugar de trabajo para ver qué tan factible era para los encuestados entender y responder las preguntas, luego procedimos a validar la encuesta. Por criterio de todos se realizó de una manera entendible y fácil para el dominio de todos, tanto de la docente, como los estudiantes y a quienes se les aplicaron esta encuesta.

3.4 Procedimientos de aplicación de las técnicas y tabulación de resultados.

Se procedió a entregar la encuesta a cada colaborador que recibió capacitación durante el año, estas se entregaron de manera personal y una vez recopiladas estas respuestas e informaciones procedieron a ser tabuladas.

3.5 Población o universo.

Se les entregó de manera selectiva a los docentes del Distrito Educativo 10-02 por departamento y posición, se hizo de esta manera con el objetivo de que participen los integrantes de todos los departamentos para tener una mejor perspectiva en todos los ámbitos del panorama de la capacitación.

3.6 Muestra seleccionada.

El Distrito Educativo 10-02 cuenta con un total de 126 colaboradores de los cuales 64 son docentes y 62 son administrativos, para llevar a cabo la encuesta se tomó una muestra de 40 empleados quienes fueron capacitados durante este periodo escolar donde participaron 30 mujeres y 10 hombres.

CONCLUSION

La capacitación es un factor determinante para el desarrollo del personal docente con la cual se logran los objetivos de la organización. Desarrollar tanto actitudes como destrezas, crecimiento personal y profesional en los colaboradores permite que éstos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.

Por lo que en este distrito el personal docente se ha sentido satisfecho con los programas de capacitación que se han ejecutado, ya que por medio de estos han logrado aumentar la calidad y la capacidad en el ejercicio de sus labores profesionales, nuestro personal después de recibir las capacitaciones se sienten más seguro al momento de tomar algunas decisiones y nuestro distrito satisfecho con los resultados obtenidos en las aulas. Pues los resultados que se obtienen de ella no sólo benefician los docentes sino también a los estudiantes.

La utilización efectiva de los programas de capacitación ha logrado que nuestro personal docente este más comprometido en aumentar la calidad de la educación en nuestra demarcación.

Se obtuvo un resultado positivo de los factores que intervienen en la captación y fidelización de los docentes del distrito educativo 10-02, los cuales tienen conceptos vinculados que caminan en la misma dirección de los objetivos de la institución.

Con las respuestas obtenidas comprobamos que nuestros docentes se sienten identificados y satisfechos, es por eso que sienten la escasa necesidad de evaluar otra oferta externa de trabajo.

En cuanto a los resultados obtenidos en el factor desplazamiento se obtuvieron resultados diversos en cuanto a la escala de desarrollo para ocupar otra posición ya que la capacitación que se le brinda a los docentes es para desarrollar destreza para aumentar la calidad de la educación, por cuanto en el sector educativo no es determinante el desplazamiento, sino el aumento de la capacidad de su personal para que estén más calificados y sean más eficientes a la hora de poner en práctica los conocimientos adquiridos.

RECOMENDACION

- Continuar capacitando para el desarrollo profesional, contribuyendo al logro de los objetivos de los empleados tanto personales como profesionales, aportando al buen desempeño.
- Crear estrategias que permitan elevar y mantener la satisfacción laboral, siendo un ejemplo los programas de capacitación la cual es bien valorada entre los empleados.
- Informar sobre las funciones de puesto, que el empleado conozca que se espera de él.
- Ofrecer oportunidades de planeación y desarrollo profesional.
- Crear un buen entorno y clima laboral, brindar condiciones óptimas de trabajos en que los empleados se sientan cómodos al realizar sus tareas diarias y el reconocimiento.
- Proponerles retos, siendo esta una forma de que se expandan en sus fronteras, que aprendan nuevos conocimientos y se comprometan más con su trabajo, al igual que propiciar oportunidades para desarrollar dichos retos.
- Impartir conocimientos sobre el progreso profesional y la eficiencia laboral para que empleados se sientan más motivados.
- Desarrollar planes que equilibren el trabajo y las metas personales.
- Ampliar las oportunidades de ascensos con el reclutamiento interno, el cual si se ejecuta en la organización, que se tome en cuenta todos los niveles.

BIBLIOGRAFIA

Andrade, S. (2005). Diccionario de Economía (Tercera Edición ed.). Editorial Andrade

Agüero, M. (2003) *Taller científico nacional sobre la medición del impacto de la capacitación.*

Bandura, A. (1977). Self- efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Estados Unidos de América: Stanford University.

Harvard Business School Press (2007), Retener a los Mejores, Gestión 2000.

Jack Phillips (2014) *Análisis de desarrollo e implementación de la metodología ROI.* Recuperado de <http://mba.americaeconomia.com> fecha de acceso 24/7/2016.

Moliner, María. 1998. *Diccionario del uso del español*, 2da. Edición. Herederos de María Moliner, Editorial Gredos, S.A.

John W. Newstrom (2007), *Gestión para lograr resultados* (9na ed.) Mc Graw Hill Education. México.

Thomas G. Cumminsg, Christopher G. Worley (2007) *Desarrollo Organizacional y Cambio* (8va ed.). Thomson S.A.

ANEXOS



Anteproyecto de Trabajo final para optar por el título de:
Maestría en Gerencia de los Recursos Humanos.

Título:

**ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL DOCENTE
DEL DISTRITO EDUCATIVO 10-02, VERSUS DESEMPEÑO,
FIDELIZACIÓN Y DESPLAZAMIENTO.**

Sustentante:

Crismauri Amparo Gil

Matricula:

2014-2269

Asesora:

Dra. Ada Bazil

Santo Domingo, D.N.

Agosto 2016

1. Análisis de la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo del personal docente del Distrito Educativo 10-02, versus desempeño, fidelización y desplazamiento.

2. Planteamiento del Problema de Investigación

Durante los períodos escolares 2014-2015 y 2015-2016, el Distrito Educativo 10-02, como dependencia del Ministerio de Educación está inmerso constantemente en desarrollar programas de capacitación que contribuyan al desarrollo docente y a la readecuación del proceso de aprendizaje en todas las áreas del conocimiento y crear un nuevo currículo que llene la expectativa de los maestros y estos a su vez estén bien capacitados, de manera tal que los estudiantes salgan bien fortalecidos en todas las área del saber.

En un reciente artículo de diario social (Inafocam continúa capacitando maestros 2016). El ministro de educación Lic. Carlos Amarante Baret, Preciso que en el sistema educativo dominicano existen casi 80 mil docentes que siempre están dispuestos a participar en los procesos de mejora y de capacitaciones para ser mejores, "y al final, todo esto lo hacemos porque queremos mejores docentes para la República Dominicana".

Según el (informe estadístico de pruebas nacionales 2014-2015) clasificado por regional y distritos, los resultados esperados no han sido satisfactorios y lo podemos evidenciar en los resultados que arrojan las estadísticas de los estudiantados que pasan por el proceso de pruebas nacionales, puesto que nuestro distrito quedo en el quinto lugar con los resultados más bajos de dichas pruebas.

Mediante el artículo del diario digital (Primero Evaluar o Capacitar los Docentes Dominicanos 2016) información publicada en el diario digital acento.com. Donde

informa que una de las posibles causas podría ser que pese al esfuerzo de capacitación del MINERD, la mayoría de los docentes no reciben ningún incentivo ni reconocimiento por parte del Ministerio de Educación, por la cual se sientan comprometidos a poner en práctica los conocimientos adquiridos en dicha capacitación. Cuando los maestros se comprometan a aceptar el compromiso de asistir a las capacitaciones que se les ofrece e implementar el conocimiento, dará como resultado el rendimiento escolar, de esta manera se logrará mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

3. Justificación de la Investigación

En la actualidad la situación de la capacitación en el Ministerio de Educación es preocupante principalmente en las asignaturas de mayor relevancia, como Matemáticas, Sociales, Español y Naturales.

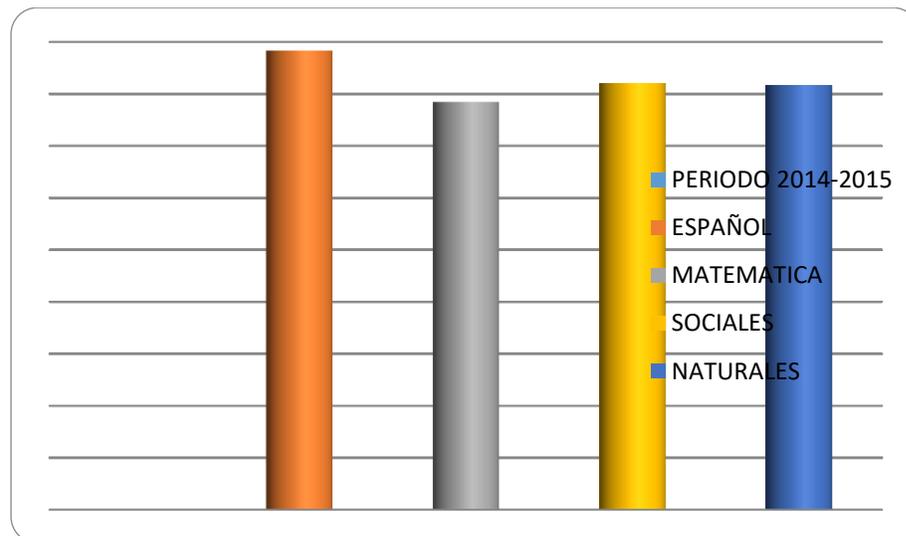
La investigación pretende hacer concientizar a las autoridades competentes para que tomen en consideración la situación actual de los resultados obtenidos en las pruebas nacionales y que reflejan sin lugar a duda la debilidad en dichas áreas del saber y la importancia que tienen la implementación de la capacitación para el MINERD para cumplir con las metas trazadas, no solo se debe capacitar por cumplir con disposiciones legales o porque hay alguna certificaciones que están de moda, sino por la necesidad de aumentar la calidad del sistema educativo nacional, por consecuencia la utilidad de la misma responde a un planteamiento de mejora del sector educativo.

Con respecto a la capacitación habría que preguntarse si las instituciones que imparten las capacitaciones están acorde con las actualizaciones del nuevo currículo del sector educativo, para determinar cuales están en capacidad de impartir las capacitaciones que le permitan a los docentes estar acorde con los requerimientos de los nuevos tiempos.

Se deben buscar estrategias para incrementar la calidad del sistema educativo y buscar factores que les permitan al docente sentir que la capacitación tiene sentido y que el esfuerzo realizado será transmitido de forma eficiente a los estudiantes.

Estadísticas arrojadas en el periodo escolar 2014-2015 Distrito Educativo 10-02. Estos promedios se toman en base a 30 puntos.

Tabla de asignaturas: Promedios (0-30) de los puntajes de los estudiantes según los resultados de las pruebas.



Con este grafico podemos observar el promedio o la puntuación obtenidos en las diferentes asignaturas.

Promedio de (0-30) en español fue de 17,5

Promedio de (0-30) en matemática fue de 15,5

Promedio de (0-30) en sociales fue de 16

Promedio de (0-30) en naturales fue de 15.

Las estadísticas del año escolar 2015-2016 no están contempladas en este grafico ya que el periodo de pruebas nacionales se efectúa en el mes de junio.

4. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo del personal docente del Distrito Educativo 10-02, versus desempeño.

Objetivos Específico

1. Conocer las realidades en torno a los programas de capacitación y desarrollo de los docentes del Distrito Educativo 10-02.
2. Identificar la relación de estos programas con los índices del desempeño escolar.
3. Reflexionar sobre las relaciones encontradas entre los programas de capacitación y desarrollo del personal docente del Distrito Educativo 10-02.
4. Realizar observaciones sobre los datos identificados de manera que ayuden a las estrategias de formación actual.

5. Marco de Referencia Teórico conceptual

Aprendizaje: Es la manifestación que surge del individuo como el resultado de sus esfuerzos. Rodríguez (2007, p,257).

Capacitación docente o formación docente: Se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar. Díaz Barriga, Frida (2002). «Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente». *Perfiles educativos* 24 (97-98): 6-25.

Capacitación: Tiene como propósito influir en el comportamiento del trabajador con el fin de elevar la productividad. La capacitación en si es un proceso mediante el cual se proporcionan los medios para hacer posible el aprendizaje. Rodríguez (2007, p,257).

Capacitación: Es el desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativa de todos los niveles del personal. Werther (2008, p182).

Competencia: Se refiere a las características de las personas que son necesarias para obtener y sustentar una ventaja competitiva. Chiavenato, (2007, p312)

Desempeño: Es un proceso integral que consiste en definir evaluar y reforzar la conducta dl trabajo y sus resultados. Cummings, Worley (2007,p367).

Desarrollo: Este comprende la formación integral del individuo y específicamente la que puede hacer la empresa para contribuir a esta formación. Rodríguez (2007, p,254).

Evaluación: Es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación. <http://www.monografias.com/trabajos82/la-evaluacion-educativa/la-evaluacion-educativa.shtml#ixzz4AActdoRy>

Motivación: Es la fuerza que induce a las personas a actual, y la que orienta y regula su conducta, influye en su voluntad para ejecutar una tarea, vencer sus dificultades y movilizar sus potencialidades. Rodríguez (2007, p,264).

MARCO TEORICO

Según Díaz Barriga, (2002). la formación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.

Aunque teóricamente la capacitación docente puede ser concebida y organizado como un perfeccionamiento continuo, a medida es dividida en las siguientes etapas:

1. Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo de profesor responsable de una sala de clases.
2. Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje o el primer año en una escuela particular.
3. Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores en práctica.

Señala que la formación docente puede ser vista desde tres diferentes perspectivas: tecnológica conductista, que se refiere a los medios que apoyan la labor docente; la perspectiva constructiva, enfocada al sujeto y la búsqueda personal del conocimiento; y la perspectiva crítico reflexiva, en la que el docente es autocrítico de su labor.

Según Cummings y Worley (2007) la evaluación de desempeño, es un sistema de retroalimentación que incluye la evaluación directa del desempeño individual o colectivo por parte de un supervisor o gerente.

Es por eso que la evaluación persigue identificar lo que los docentes han logrado durante el proceso de aprendizaje, mediante la identificación de las fortalezas, sus tipos de inteligencias y su zona de desarrollo.

Según Rodríguez (2007), Motivación: Es la fuerza que induce a las personas a actuar, y la que orienta y regula su conducta, influye en su voluntad para ejecutar una tarea, vencer sus dificultades y movilizar sus potencialidades.

La motivación constituye un factor que condiciona la capacidad para aprender y que los contenidos que se ofrezcan para el aprendizaje tengan significado lógico y sean funcionales. Debemos de considerar como una amplia capacidad que precisa enseñar valores como la satisfacción de realizar un trabajo bien hecho, la superación personal y la libertad que da el conocimiento.

Según Chiavenato, (2007) la competencia: Se refiere a las características de las personas que son necesarias para obtener y sustentar una ventaja competitiva.

La incorporación de la competencia, además de expresar las intenciones educativas, permiten enfatizar la motivación del conocimiento, la funcionalidad del aprendizaje para la integración de conocimientos de diversas fuentes en el contexto específico y dando lugar a un aprendizaje significativo. Los docentes deben de tener competencias específicas esas competencias se refieren a la capacidad que los estudiantes deben adquirir y desarrollar con la medición de cada área del conocimiento.

Según Worley (2007). El desempeño es un proceso integral que consiste en definir evaluar y reforzar la conducta del trabajo y sus resultados. El desempeño docente permitirá promover acciones que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación y desarrollo profesional del docente.

6. Aspectos Metodológicos

Para la realización de la presente investigación sobre Análisis de la efectividad de los programas de capacitación de desarrollo del personal docente del Distrito Educativo 10-02, versus desempeño, fue necesario hacer uso de varios métodos para alcanzar los objetivos, entre los que están:

Estudio Exploratorio: este procedimiento es el punto de partida para hacer la formulación de la investigación sobre la efectividad del programa de capacitación y desarrollo del personal docente del distrito educativo 10-02.

Método Deductivo: Es el proceso de conocimiento que se inicia con el propósito de señalar las verdades particulares contenida explícitamente en situación general. Su aplicación consistió en presentar un bosquejo histórico y teórico sobre los antecedentes de los resultados de las pruebas nacionales de los estudiantes pertenecientes a este distrito educativo los cuales fueron según los datos estadístico desfavorable en término de calificación.

Método analístico: Es el proceso de conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esa manera se establece la relación causa-efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación.

con este procedimiento se identificaron y analizaron ponderadamente los principales factores y variables que resultaron relacionadas el impacto que genera desarrollar programa de capacitación que contribuyan al desarrollo de los docentes para que los resultados de la capacitación puedan verse reflejado en los resultados finales de las pruebas nacionales.

TECNICAS DE INVESTIGACION

Las técnicas que serán utilizadas en esta investigación son: La Observación, Encuesta y Entrevista. De igual modo serán expuestas las estrategias que se manejaran para la aplicación de las mismas.

Encuesta:

Se administrará una encuesta de 20 preguntas a la población estudiantil correspondiente al 20% de la misma tomando en cuenta los resultados reflejados en las diferentes asignaturas que fueron examinadas en las pruebas nacionales.

Entrevista:

Se realizará una entrevista estructurada, conteniendo preguntas abiertas y cerradas.

A través de esta entrevista buscamos verificar los resultados arrojados por las estadísticas presentadas por los supervisores, encargados de áreas de pruebas nacionales y de cómo este influye o no en el desempeño laboral de los docentes. Para así tener un punto contrapuesto de lo que nos refleja lo observado, con lo encuestado y entrevistado que nos llevará a confirmar o rechazar la premisa de que si estos factores influyen o no en el desempeño y poder aportar planes de acciones concisas que ayuden a mejorar el desempeño y productividad de estos.

7. Tabla de Contenido

CAPITULO I. Análisis de la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo del personal docente del Distrito Educativo 10-02 vs desempeño, fidelización y desplazamiento.

Objetivo: Conocer la importancia y efectos de los programas de capacitación en la gestión educativa.

- 1.1 Eficacia de la capacitación
- 1.2 Impacto de la capacitación y desarrollo en el desempeño de los docentes
- 1.3 Resultados de la capacitación
- 1.4 Gestión por desempeño
- 1.5 Evaluación del desempeño
- 1.6 Retorno de la inversión

CAPITULO II. Análisis del desempeño y la fidelización de los docentes del Distrito Educativo 10-02.

Objetivo: Identificar el impacto del desempeño y la fidelización

- 2.1 Importancia de la fidelización
- 2.2 Gestionar la fidelización desde la capacitación

CAPITULO III. Levantamiento de la información

Objetivo: Conocer los resultados de las diferentes técnicas aplicadas.

- 3.1 Diseño de técnicas para la recolección de datos
- 3.2 Descripción de las técnicas
- 3.3 Validación de las técnicas por experto y grupo focal
- 3.4 Procedimientos de aplicación de las técnicas y tabulación de resultados
- 3.5 Población o universo
- 3.6 Muestra seleccionada

CAPITULO IV. Resultado de la investigación

Objetivo: Observar los resultados de la investigación realizada.

- 4.1 Conclusión
- 4.2 Recomendación
- 4.3 Bibliografía

8. Bibliografía Preliminar

Fidelización y Motivación de los Empleados (2013), Portal de Escuela de Organización Industrial. Recuperado de: <http://www.eoi.es/blogs/madeon>. Fecha de acceso 25/7/2016.

Harvard Business School Press (2007), *Retener a los Mejores*, Gestión 2000

Idalberto Chiavenato (2007), *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (8va ed.)*. Mc Graw Hill Education. México

Informe Estadístico de Pruebas Nacionales (2015) República Dominicana, Portal del Ministerio de Educación. Recuperado de:

<http://www.minerd.gob.do/documentosminerd/INFORME%20ESTADISTICO%20DE%20PRUEBA%20PRIMERA%20CONVOCATORIA%202014> fecha de acceso 21/6/2016.

Inafocam Continúa Capacitando Maestros (2016) Republica Dominicana. Recuperado de: <http://inafocam.edu.do/portal/index.php/noticias-inafocam>. Fecha de acceso 21/6/2016.

-Joaquín Rodríguez Valencia, (2007) *Administración moderna de personal (7maed.)*. CENGAGE Learning Editores, S.A. México

Primero Evaluar y Capacitar los Docentes Dominicanos (2016) Republica Dominicana. Diario Digital Acento.com. Recuperado de:

<http://acento.com.do/2015/opinion/8237135-primero-evaluar-o-capacitar-los-docentes-dominicanos/> fecha de acceso 21/6/2016.

Thomas G. Cumminsg, Christopher G. Worley (2007) *Desarrollo Organizacional y Cambio (8va ed.)*. Thomson S.A.

- William B. Werther, Jr., D. (2014), *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano (7ma ed.)*. Mc Graw Hill Education. México.

ANEXO II.



Encuesta

Entrevistador _____

Fecha: _____

Sexo: F M Departamento: _____ Antigüedad

Con esta encuesta pretendemos identificar el rendimiento de los programas de capacitación y desarrollo profesional en la organización, con el objetivo de proponer estrategias de mejora y eficientización de los mismos. Todas las informaciones suministradas serán de carácter confidencial.

Preguntas sobre Desempeño

No.	Preguntas	Escala de valoración	
		Si	No
1	Recibe usted Capacitación?		
2	Subrayar que tipo: curso, taller, diplomado grado, postgrado, maestria		
3	La capacitación recibida le ha ayudado a mejorar su desempeño en el trabajo (indique del 1 al 5, entendiendo el cinco como mayor)		
4	Si se capacita se siente más seguro para tomar decisiones?		
5	Después de ser capacitado, se le reconoce por su desempeño?		
6	Ha recibido algún programa de desarrollo profesional?		
7	El programa de desarrollo profesional es efectivo a sus necesidades?		
8	Ha obtenido algún logro que le atribuya directamente a la capacitación?		

Preguntas sobre Fidelización

1. ¿Recomendaría la empresa (productos y servicios) de forma confiable?

Sí ___ No ___

2. ¿Se siente satisfecho con sus condiciones de trabajo: salario, beneficios, horario, evaluaciones, etc? En caso de que no, ¿Por qué sigue formando parte de la organización?

Sí _____ No _____

Justificación _____



Encuesta

3. ¿Qué es lo que más valora de la empresa? Ponderar del 1 al 8, siendo el 8 lo que más valora. (Los números no se pueden repetir)

- _____ Beneficios
- _____ Salario
- _____ Capacitación
- _____ Clima laboral
- _____ Condiciones de trabajo
- _____ Seguridad
- _____ Planes de desarrollo
- _____ Calidad de los productos y servicios

4. Si se encuentra en un proceso de capacitación, y le hacen una oferta externa de trabajo ¿qué haría?

- _____ Renuncio a la empresa
- _____ Rechazo la oferta
- _____ Le informo a mi líder con el fin de que me haga una contraoferta

5. ¿Siente que la empresa de alguna manera le ayuda a cumplir sus objetivos profesionales y personales?

Sí _____ No _____

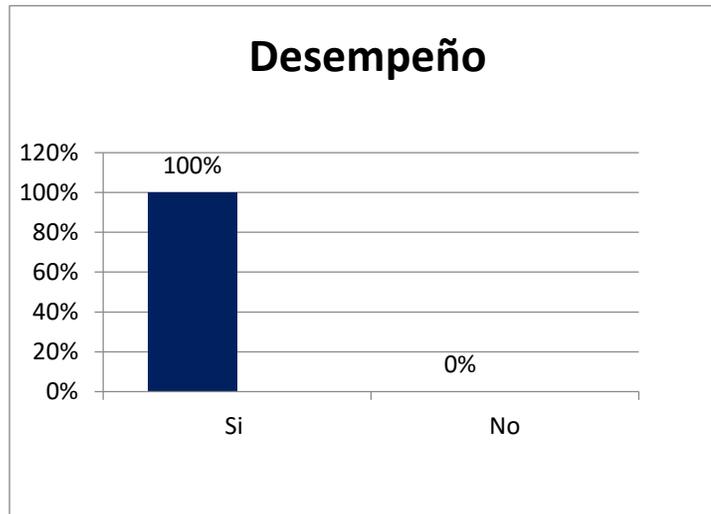
Preguntas sobre Desplazamiento

No.	Preguntas	Si	No	Observación
1	¿Las capacitaciones recibidas le han permitido escalar de posición?			
2	¿Considera usted que la empresa le está desarrollando para ocupar otras posiciones?			
3	¿Su puesto de trabajo le ha permitido adquirir nuevas habilidades profesionales?			
4	¿Cuándo surge una vacante la empresa toma en cuenta el talento interno?			
5	¿Ha sido usted considerado en el algún proceso de selección interno?			
6	¿Considera oportunas las acciones que se toman después de recibir la capacitación?			

Gracias por su colaboración.

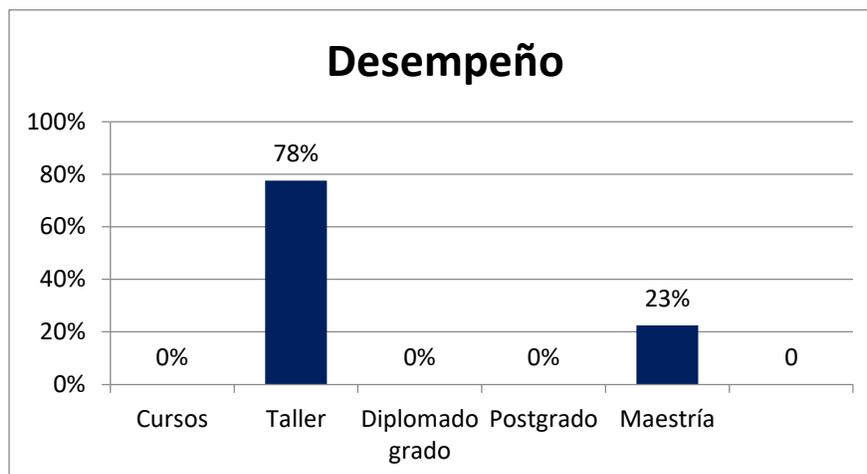
ANEXO III.

1. ¿Recibe usted capacitación?



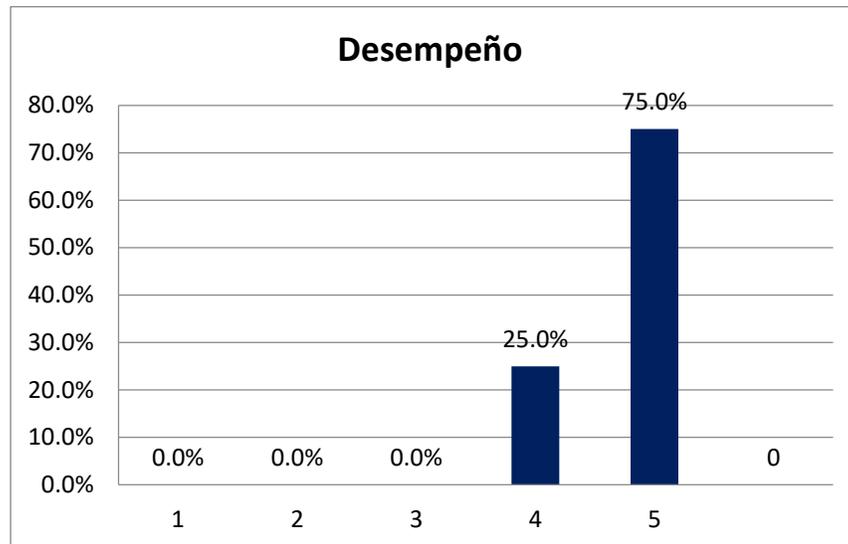
Se tomó una muestra de 40 colaboradores de 64 que laboran en la institución como docentes (equivalente al 63 %) para la realización de esta encuesta donde el 100% de los encuestados afirmaron que reciben capacitación.

2. Subrayar qué tipo: cursos, taller, diplomado grado, postgrado, maestría



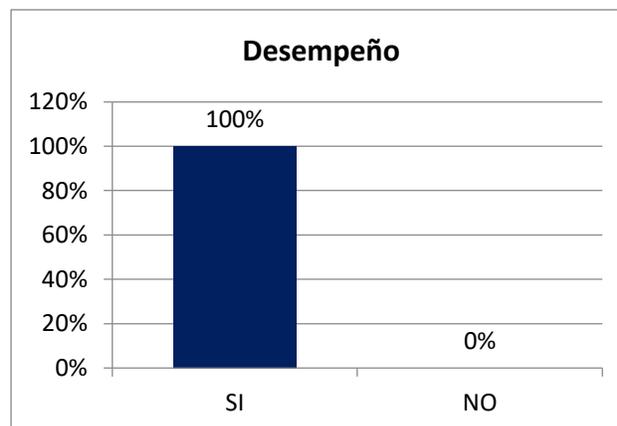
De los (40) cuarenta encuestados el 78% de los colaboradores fueron capacitados a través de talleres y el 23% por medio de maestría.

3. La capacitación recibida le ha ayudado a mejorar su desempeño en el trabajo (indique del 1 al 5, entendiendo el cinco como mayor)



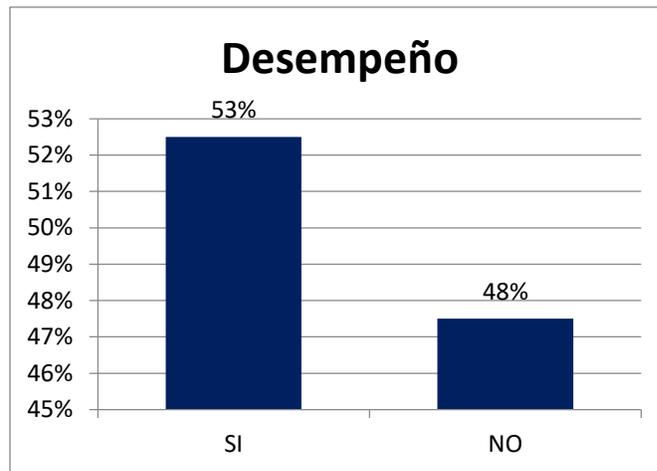
En esta grafica podemos observar que un 75% de la población encuestada empoderan la capacitación con un valor 5 y el resto lo valorizaron con un valor de 4 quedando en evidencia que las capacitaciones recibidas les ayudan a mejorar su desempeño.

4. ¿Si se capacita se siente más seguro para tomar decisiones?



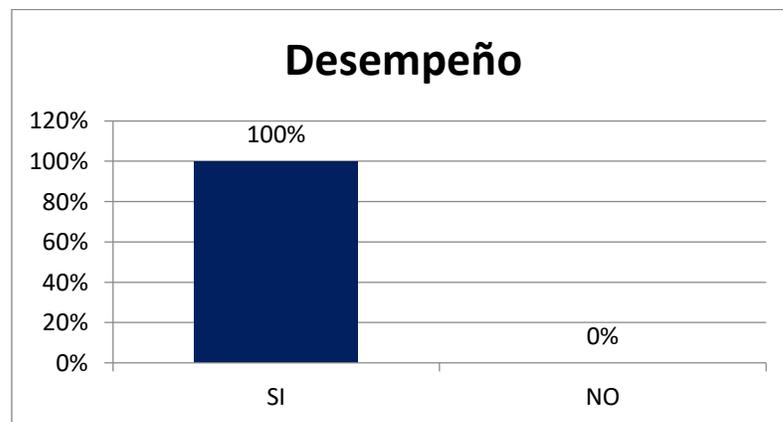
El 100% de los encuestados afirmaron que cuando reciben capacitación se sienten más seguros a la hora de tomar de decisiones.

5. ¿Después de ser capacitado se le reconoce por su desempeño?



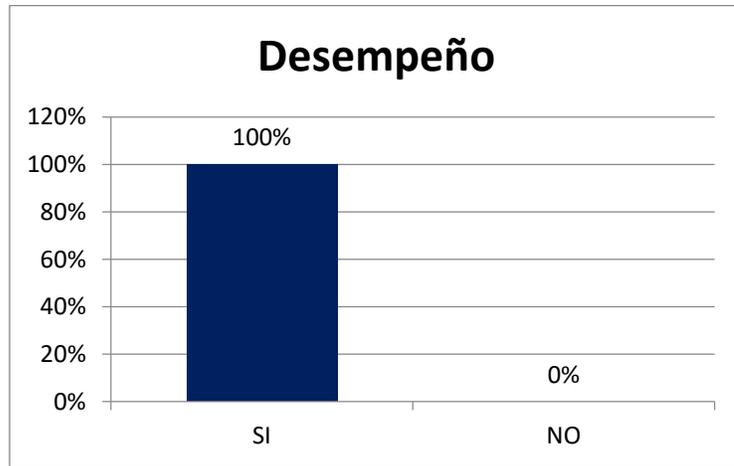
Podemos observar a través de esta grafica que un 53% de los colaboradores luego de ser capacitados la institución reconoce su desempeño, mientras que otro 48% sustenta que no se le reconoce su desempeño luego de participar en alguna capacitación.

6. ¿Has recibido algún programa de desarrollo profesional?



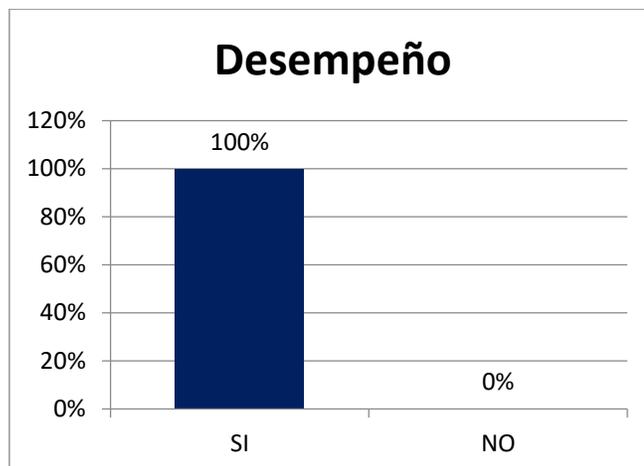
Podemos observar que 100% de los encuestados han sido beneficiados con programas de desarrollo profesional para un total de un 100%.

7. ¿El programa de desarrollo profesional es efectivo a sus necesidades?



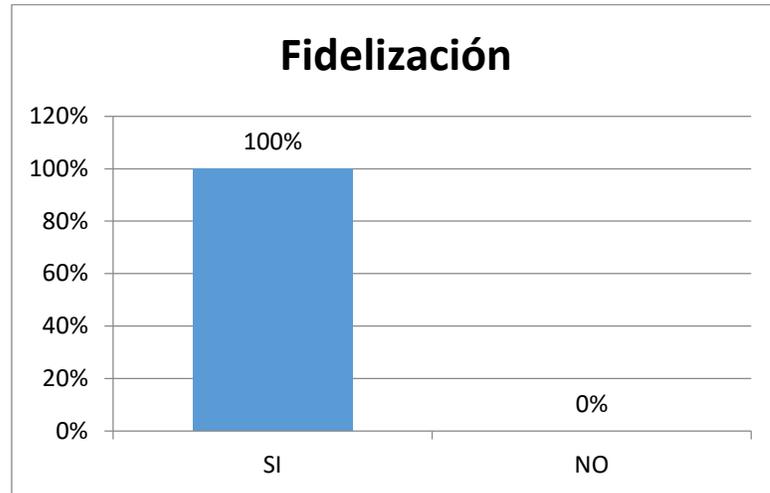
En este grafico se observa que todos los encuestados tanto las mujeres como los hombres sustentan que los programas de desarrollo profesional son efectivo y les ayuda en el desempeño de sus funciones para un total de un 100%.

8. ¿Ha obtenido algún logro que le atribuya directamente a la capacitación?



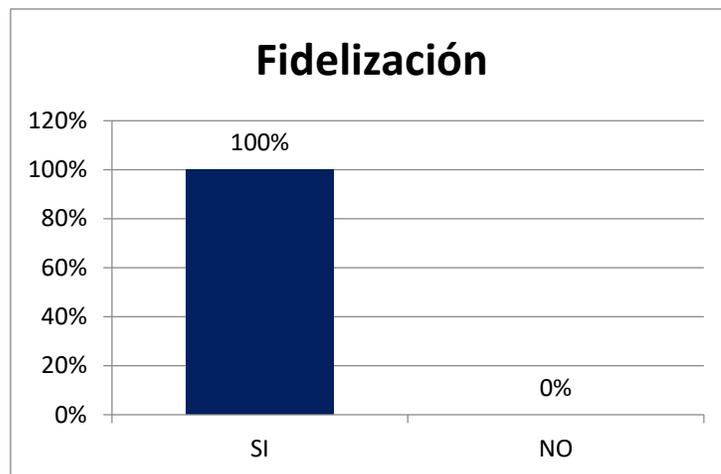
Podemos observar que el 100% de los encuestados afirman que han obtenido algún logro en el desempeño de sus funciones a través de la capacitación.

1. ¿Recomendaría la empresa (productos y servicios) de forma confiable?



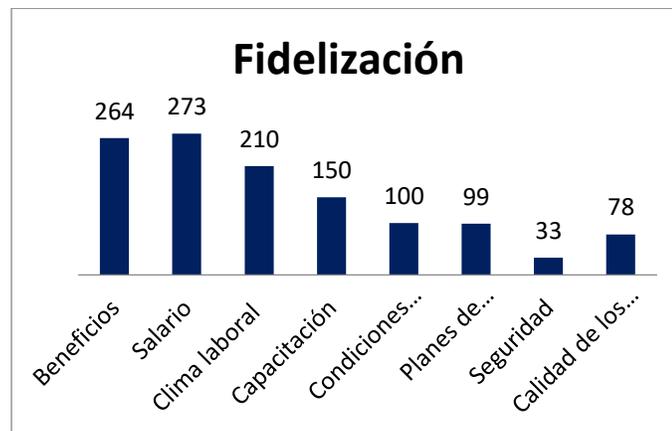
En este grafico podemos observar que el 100% encuestados recomendarían la institución y sus servicios.

2. ¿Se siente satisfecho con sus condiciones de trabajo: salario, beneficios, horarios, evaluaciones, etc.? En caso de que no, ¿por qué sigue formando parte de la organización?



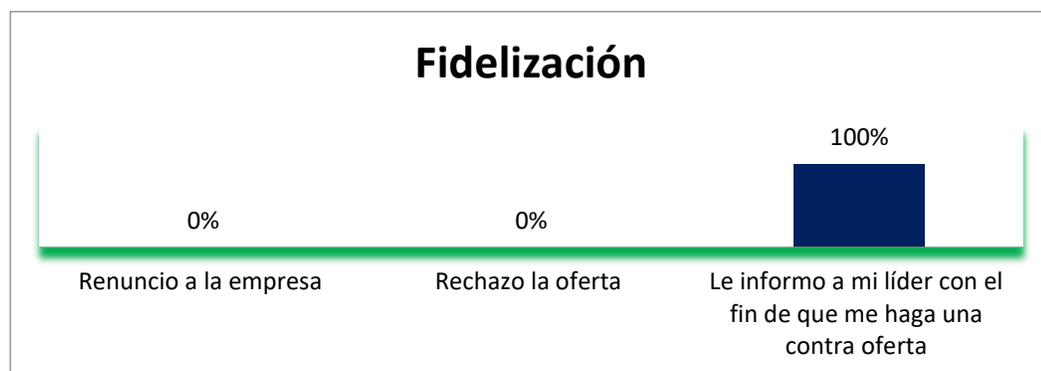
A través de esta grafica podemos observar que el 100% de los encuestados afirmaron sentirse satisfechos con las condiciones de trabajo en todos los sentidos.

3. ¿Qué es lo que más valora de la empresa? Ponderar del 1 al 8, siendo el 8 lo que más valora. (Los números no se pueden repetir).



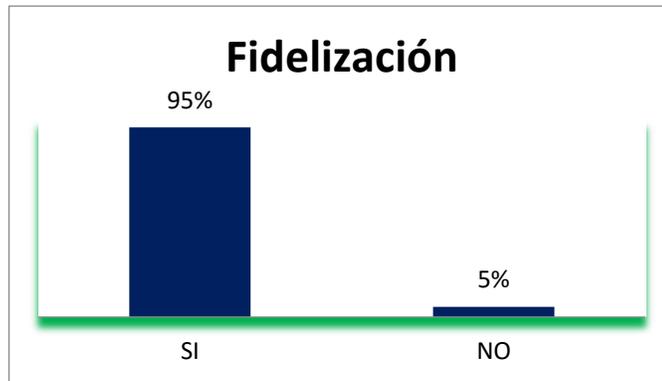
A través de esta grafica podemos observar que los encuestados ponderaron como lo que más valoran el salario, beneficios, clima laboral, capacitación, las condiciones de trabajo, planes de desarrollo, calidad de los productos y lo que menos valoran es la seguridad.

4. Si se encuentra en un proceso de capacitación, y le hacen una oferta externa de trabajo ¿qué haría?



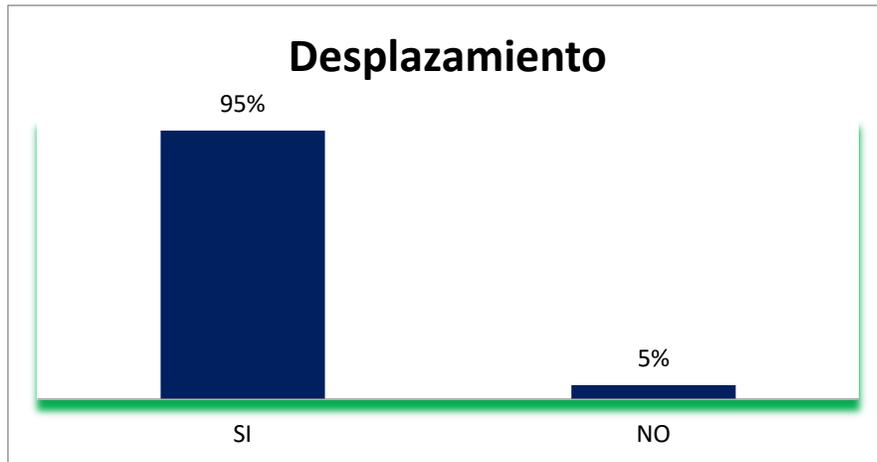
Esta grafica nos muestra que el 100% de los colaboradores encuestados afirmaron que si se encontraran en un proceso de capacitación y le hacen una oferta externa le informarían a su líder con el fin de que este le haga una contra oferta.

5. ¿Siente que la empresa de alguna manera le ayuda a cumplir sus objetivos profesionales y personales?



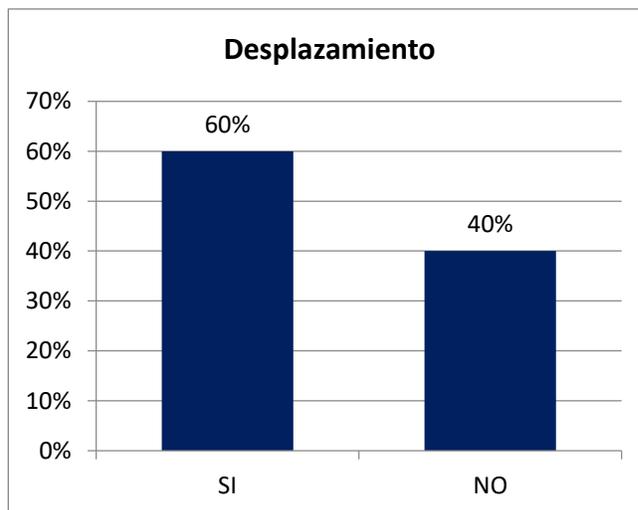
Este grafico nos muestra que el 95% de los encuestados sienten que la empresa les ayuda a cumplir sus objetivos profesionales y personales, mientras que un 5% dicen que no

1. ¿Las capacitaciones recibidas le han permitido escalar de posición?



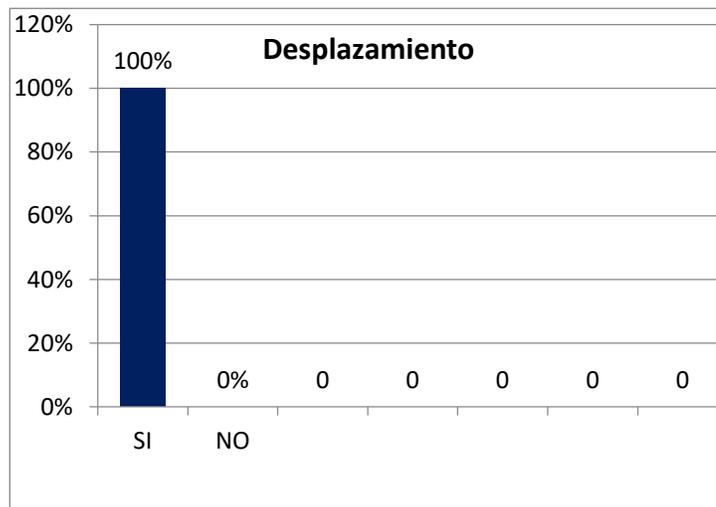
Podemos observar en esta grafica que el 95% de los encuestados atribuyen que a través de las capacitaciones recibidas han podido escalar de posición, mientras que otro 5% no han sido favorecidos con mejores posiciones luego de pasar por un proceso de capacitación.

2. ¿Considera usted que la empresa le está desarrollando para ocupar otras posiciones?



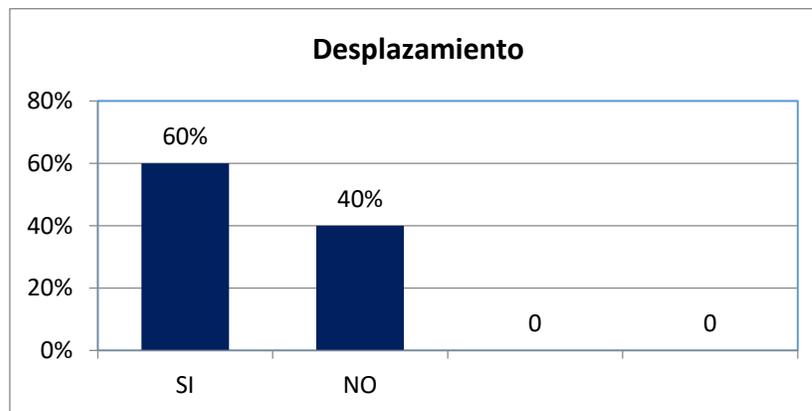
De acuerdo con la gráfica un 60% de los colaboradores encuestados consideran que la empresa les está desarrollando con el propósito de ocupar otras posiciones, mientras que el otro 40% considera lo contrario.

3. ¿Su puesto de trabajo le ha permitido adquirir nuevas habilidades profesionales?



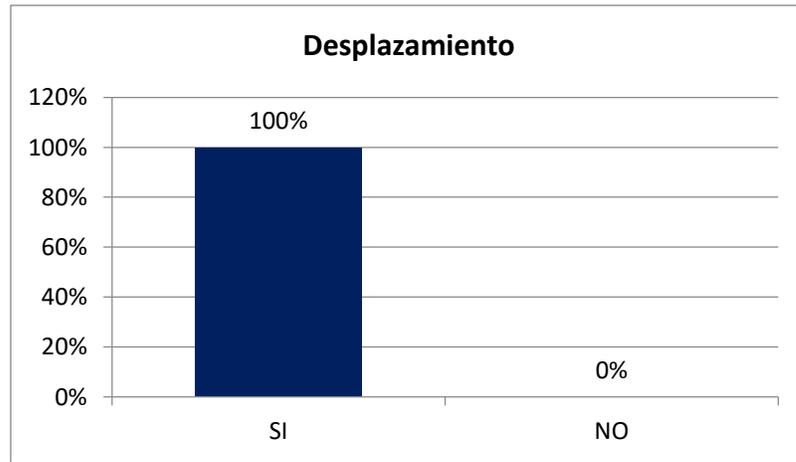
De los 40 colaboradores encuestados tanto hombres como mujeres afirman que han adquirido nuevas habilidades a través del ejercicio de su puesto de trabajo lo que equivale al 100%.

4.¿Cuándo surge una vacante, la empresa toma en cuenta el talento interno?



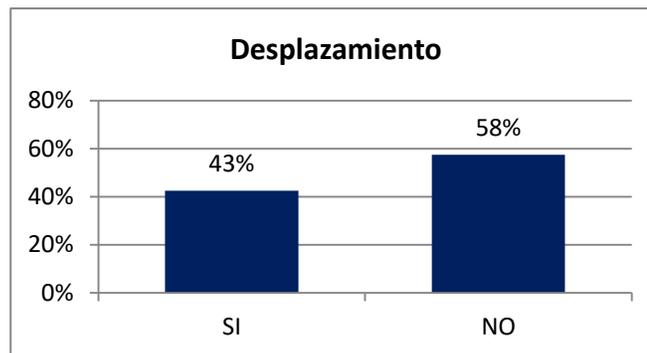
Podemos observar en la gráfica que pese a todas las capacitaciones que reciben los colaboradores el 60% de los encuestados perciben que la empresa toma en cuenta el talento interno, en tanto el otro 40% coincide que no.

5. ¿Ha sido usted considerado en algún proceso de selección interno?



Esta gráfica nos muestra que todos los colaboradores capacitados consideran que en algún momento han sido considerados en un proceso de selección interno para un total de un 100%.

6. ¿Considera oportunas las acciones que se toman después de recibir la capacitación?



En esta gráfica observamos que solo un 45% de los encuestados consideran oportunas las acciones que se toman luego de un proceso de capacitación mientras que un el 58% consideran que no.