



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL ECUADOR
SEDE AMBATO**
SERÉIS MIS TESTIGOS

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN, POSTGRADOS Y AUTOEVALUACIÓN

Tema:

“PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA ENTREGAR UNA EDUCACION DE CALIDAD, EQUIDAD Y CALIDEZ EN EL COLEGIO TÉCNICO REINALDO MIÑO BASÁNDOSE EN LA CAPACITACIÓN DEL MAESTRO”

Tema de investigación previo la obtención del título de “Diploma Superior en Gestión del Talento Humano”

Línea de Investigación:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Autor:

SEGUNDO VIRGILIO OLALLA ZABALA

DIRECTOR:

ING. CARLOS VINICIO MEJIA

AMBATO – ECUADOR

MAYO 2012

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACION, POSTGRADOS Y AUTOEVALUACIÓN

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA ENTREGAR UNA EDUCACION DE CALIDAD, EQUIDAD Y CALIDEZ EN EL COLEGIO TÉCNICO REINALDO MIÑO BASÁNDOSE EN LA CAPACITACIÓN DEL MAESTRO”

Línea de investigación:

Gestión del Talento Humano.

Autor:

SEGUNDO VIRGILIO OLALLA ZABALA

Vinicio Mejía Vayas Ing. Magister f.....

DIRECTOR TEMA DE INVESTIGACION

Jorge Grijalva Salazar, Diác. Econ. MBA f.....

DIRECTOR DEL DIPA

Hugo Altamirano Villarroel, Dr. f.....

SECRETARIO GENERAL PROCURADOR

PUCE SEDE AMBATO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Segundo Virgilio Olalla Zabala portador de la cédula de ciudadanía N° 0400541017 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION DEL TALENTO HUMANO, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Segundo V. Olalla Z.

C.C. 0400541017

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está dedicado al estudio del talento humano, en este caso enfocado a mejorar la calidad, equidad y calidez de la educación del Colegio Técnico Reinaldo Miño en base a la capacitación del maestro y al mejoramiento continuo.

Entonces, es importante mencionar que el talento humano constituye la base fundamental del desarrollo y crecimiento de toda organización o institución y su gestión debe permitir que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos y adelantos tecnológicos que trae la globalización.

El estudio contiene un análisis profundo del tema y del contexto en su primera parte. Seguidamente se analizan teóricamente las variables en estudio y después la metodología aplicada. A continuación se pueden encontrar los resultados obtenidos a través de la investigación con su respectivo análisis y finalmente una aplicación práctica del plan de gestión de talento humano.

ABSTRACT

This research work is devoted to the study of human talent, in this case focused on improving quality, equity and warmth of education Reinaldo Miño high school. It is important to mention first that human talent is the fundamental base of development and growth of any institution or organization and its management should allow most people access to knowledge and technological advances that globalization brings. This study contains a deep analysis of the above subject and its context in the first part, followed by analyzing the variables studied theoretically and then applied methodologically. Below you can find the results obtained through research with its own analysis and finally a practical application of the management plan of human talent in the school where the study was conducted.

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA	
HOJA DE APROBACIÓN	
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
TABLA DE CONTENIDOS	vi
TABLAS	xiii
TABLA DE GRÁFICOS	xiv
TABLA DE ILUSTRACIONES	xiv
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I	2
1. PROBLEMA DE INVESTIGACION	2
1.1.Tema	2
1.2. Planteamiento del problema	2
1.2.1. Contextualización	3
Macro contextualización	3
Mezo Contextualización	5
Micro Contextualización	6

VISION _____	12
MISION _____	12
FODA DE LA INSTITUCION _____	12
FORTALEZAS _____	12
DEBILIDADES _____	13
OPORTUNIDADES _____	13
AMENAZAS _____	14
1.2.2. Formulación del problema _____	16
1.2.3. Interrogantes del problema _____	16
1.2.4. Delimitación del objeto de investigación _____	17
1.3. Justificación _____	17
1.4. Objetivos _____	18
1.4.1. Objetivo general _____	18
1.4.2. Objetivos específicos _____	18
CAPITULO II _____	20
2. MARCO TEORICO _____	20
2.1. Antecedentes de la investigación _____	20
2.2. Fundamentación filosófica _____	21
Modelo pedagógico _____	21
2.3. Fundamentación legal _____	22
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR _____	22
Art. 345 _____	22

Art.- 346	23
Art. 347	23
Art. 348	23
2.4. Fundamentación Teórica	24
2.4.1. Categorización de variables	24
2.4.2. Definición de categorías	25
¿Qué es un docente de calidad?	25
¿Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes?	26
¿Qué hacen los mejores docentes?	27
Prácticas relacionadas a la comunidad educativa.	28
¿Qué es un directivo de calidad?	29
¿Cuánto impacto puede tener un directivo sobre la formación de los estudiantes?	29
¿Qué hacen los mejores directivos?	29
Capital intelectual	30
a) Capital Humano	30
b) Capital estructural	30
Competencias Profesionales	31
La Gestión del Talento Humano y los planes de capacitación.	31
▪ Admisión de personas	31
▪ Aplicación	32
▪ Compensación y motivación	32
▪ Desarrollo	32
▪ Gestión del Talento Humano y recursos	32
▪ Mantenimiento de personas	32

▪ Evaluación _____	32
La Capacitación _____	32
Concepto de capacitación _____	32
Adiestramiento y capacitación _____	33
Objetivos y funciones de la capacitación _____	34
Tipos de capacitación _____	35
▪ Capacitación para el trabajo _____	35
▪ Capacitación en el trabajo _____	35
▪ Desarrollo de personal _____	35
Desarrollo de personal _____	36
Etapas de la capacitación _____	36
Planeación _____	37
Ejecución _____	38
Evaluación _____	38
Calidad _____	41
Estándares de Calidad Educativa _____	41
¿Qué son los estándares de calidad educativa? _____	41
¿Para qué sirven los estándares de Calidad Educativa? _____	42
¿Para qué necesitamos estándares en Ecuador? _____	44
¿Cómo se construyen los estándares en el Ecuador? _____	45
¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben tener los estudiantes? _____	46
Estándares de desempeño profesional _____	46
Estándares de Gestión Escolar _____	46

¿Cómo se organizan los estándares?	47
Calidez	47
Equidad	49
Principio de equidad	50
CAPITULO III	51
3. METODOLOGIA	51
3.1. Métodos	51
3.2. Técnicas	52
3.3. Instrumentos.	52
3.4. Muestra	53
CAPITULO IV	54
4. RESULTADOS	54
4.1. Análisis de frecuencias	54
4.1.1. Frecuencias de la encuesta aplicada a las autoridades del Colegio Técnico Reinaldo Miño	54
ENCUESTA PARA LAS AUTORIDADES	54
1.- ¿Como autoridad de la institución, autoriza, promueve, auspicia para que asista el personal docente o administrativo de la institución a cursos de capacitación?	55
2.- El ambiente laboral en su institución es:	56
3. - ¿Cuántos años viene desempeñándose como Autoridad del plantel?	57
4.1.2 Frecuencias de las encuestas aplicadas a los docentes.	58

ENCUESTA PARA LAS Y LOS DOCENTES _____	58
4.1.3. Frecuencias de las encuestas aplicadas a los estudiantes del Colegio Técnico Reinaldo Miño _____	65
ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES _____	65
CAPITULO V _____	69
5. PLAN DE CAPACITACION _____	69
5.1. Determinación del alcance del estudio. _____	69
5.2. Determinación de Resultados _____	70
Objetivo General _____	70
Beneficios de la soldadura MIG-MAG _____	70
Objetivos específicos _____	71
5.3. Determinación de medios. _____	71
5.4. Programación de actividades. _____	71
Temas _____	72
5.5. Integración y aprobación. _____	72
5.6. Determinación de necesidades de capacitación. _____	73
¿Cómo elaborar un Plan y Programa de Capacitación? _____	75
Elementos de un programa de capacitación. _____	75
CURSO _____	76
SEMINARIO _____	76
TALLER _____	77

CONFERENCIA _____	77
Identificación de necesidades individuales _____	77
Identificación de necesidades colectivas _____	77
5.7. Análisis de las necesidades de capacitación _____	78
Las necesidades de capacitación pueden agruparse en tres categorías _____	78
▪ Necesidades del individuo _____	78
▪ Necesidades de puesto de trabajo _____	78
▪ Necesidad de capacitación técnica _____	78
▪ Necesidades de mejora del comportamiento _____	79
▪ Necesidades de la organización _____	79
▪ Respecto al ámbito de trabajo _____	79
▪ Respecto al equipo humano _____	79
▪ Respecto al ámbito individual _____	79
¿Para qué capacitar? _____	80
Objetivos que persigue la capacitación. _____	80
¿En qué capacitar? _____	80
¿Cómo capacitar? _____	80
¿A quién capacitar? _____	80
¿Con qué capacitar? _____	80
¿Dónde capacitar? _____	81
¿Cómo evaluar la capacitación? _____	81
¿En qué plazo? _____	81
CRONOGRAMA DE LA CAPACITACION. _____	82

PLAN DE CAPACITACION _____	82
1. DATOS GENERALES _____	82
2. DIRIGIDO _____	82
3. PARTICIPANTES _____	82
RECURSOS _____	85
CAPITULO VI _____	86
CONCLUSIONES _____	86
RECOMENDACIONES: _____	87
BIBLIOGRAFÍA _____	88
ANEXOS _____	89
GLOSARIO DE TÉRMINOS _____	89

TABLAS

<i>Tabla 1: Los estudiantes en las instituciones año lectivo 2010 2011</i>	<i>5</i>
<i>Tabla 2: Ficha de un curso</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 3: Los resultados de las encuestas</i>	<i>63</i>

TABLA DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1 Croquis del Colegio Técnico “Reinaldo Miño”</i>	11
<i>Gráfico 2</i>	55
<i>Gráfico 3</i>	56
<i>Gráfico 4</i>	57
<i>Gráfico 5</i>	58
<i>Gráfico 6</i>	59
<i>Gráfico 7</i>	60
<i>Gráfico 8</i>	61

TABLA DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1 Variable Independiente</i>	24
<i>Ilustración 2 Variable Dependiente</i>	25

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano significa diversas cosas según la organización, institución o empresa en la que se analiza. Mientras para algunos es gerenciar a individuos de alto valor o muy capaces; para otros es cómo se maneja el talento humano en general. Es decir, se trabaja bajo la premisa que toda persona tiene un talento que requiere ser identificado desarrollado y explotado.

El presente trabajo tiene por objeto aplicaren el sector educativo la gestión del talento humano, fundamentalmente con el objetivo de mejorar la capacidad intelectual y que esto se vea reflejado en la calidad, equidad y calidez de la educación impartida. En el caso específico del Colegio Técnico Reinaldo Miño, es importante mencionar que no existe un estudio pertinente enfocado al tema que sirva de base para dar soluciones adecuadas y que contribuyan a resolver el problema.

En el proyecto se ha hecho un análisis amplio en base a un marco conceptual con el propósito de conocer de manera desarrollada todo el contexto del tema y de la institución. La importancia de efectuar el estudio, realizar la propuesta y aplicarla es por bien de la institución. Pues, podrá contar con un personal mejor capacitado y los estudiantes gozarán de una educación de calidad la misma que vendrá a incidir en el futuro de ellos para convertirles en excelentes profesionales.

CAPITULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.Tema

“PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA ENTREGAR UNA EDUCACION DE CALIDAD, EQUIDAD Y CALIDEZ BASADOS EN LA CAPACITACIÓN.”

1.2. Planteamiento del problema

El área de talento humano constituye la base fundamental del desarrollo y crecimiento organizacional de una institución educativa y es el actor esencial para el mejoramiento continuo de las organizaciones en el desempeño y efectividad de sus procesos.

Para que el talento humano cumpla con la visión, misión, valores corporativos y los objetivos institucionales, requiere ser y estar capacitado para el desempeño de sus funciones, tareas y actividades; además una motivación necesaria para que su trabajo sea realizado con interés, dedicación y capaz de promover cambios que generen un ambiente agradable para el desarrollo y garantía de la misión institucional.

El Colegio Técnico Reinaldo Miño no cuenta con un plan de gestión del talento humano, por lo que bien podría causar insatisfacción a los requerimientos del cliente interno, ocasionando un impacto social perjudicial para la institución y por ende para quienes la conformamos. Por lo tanto, es necesario entregar una educación de calidad y calidez con maestros que cuenten con el perfil acorde a las nuevas exigencias y con la implementación de programas de **capacitación** y motivación en beneficio de los educandos que son la razón de la institución.

A través de la implementación de un Plan de Gestión de Talento Humano, posiblemente encontremos las soluciones a muchas falencias que la institución presenta al momento, convirtiéndonos de esta manera en parte de la solución y no en parte del problema.

1.2.1. Contextualización

Macro contextualización

Al analizar la problemática que ha venido aquejando a la educación ecuatoriana, sobre todo en las últimas décadas, ha llevado a los funcionarios de las élites gubernativas a buscar reingenierías, reingresos y cambios preexistentes las cuales están etiquetadas de varias formas. Y, que en el fondo ha derivado en la reforma curricular, cambios de terminologías, paradigmas, métodos y técnicas que prácticamente han desquiciado a los docentes quienes al vaivén de las olas

pedagógicas buscan “la verdad”; que para algunos aún en estos tiempos es sólo la suya y punto.

Resulta que el eterno dilema de formar la mente del ser humano se ha venido escuchando a través de todos los tiempos y en todos los ámbitos; las instituciones educativas no han sido la excepción. Por lo tanto, es necesario hablar de gestión que supone un conjunto de trámites que tienen que llevarse a cabo para resolver un asunto, concretar un proyecto o administrar una empresa u organización.

Siendo el Plan un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad los planes de gestión bien pueden ser aplicados en instituciones públicas ó privadas. Pues, vamos hacia una sociedad donde el conocimiento juega un papel de competitividad de primer orden y es necesario desarrollar la destreza del "aprender a aprender".

La administración del conocimiento se define como un conjunto de procesos por los cuales una institución recoge, analiza y comparte su conocimiento entre todos sus miembros con el propósito de movilizar los recursos intelectuales del colectivo en beneficio de la organización del individuo y de la sociedad.

Aquí es importante señalar que de acuerdo a los últimos datos proporcionados por el Ministerio de Educación, la asistencia a instituciones fiscales se ha incrementado en casi 458.000 estudiantes entre los años lectivos 2006 - 2007 y el 2010 – 2011.

Actualmente existen más de 4.000.000 de estudiantes a los establecimientos de educación inicial, EGB y bachillerato.

Tabla 1: Los estudiantes en las instituciones año lectivo 2010 2011

Sostenimiento	Alumnos	Porcentaje	Alumnos
Fiscal	2 397.922	69% 70%	2 856.383
Fisco misional	141.402	4% 6%	247.825
Municipal	20.168	1% 1%	43.882
Particular	911.242	26% 23%	950.021
Total general	3 470.734	100% 100%	4 098.111

Fuente: Ministerio de Educación

Mezo Contextualización

La educación en la provincia de Tungurahua, registra la cantidad de 5.548 docentes con nombramiento y 1.770 docentes a contrato. Existen 410 planteles fiscales y 6

fiscomisionales. Entre establecimientos a distancia, academias y colegios particulares en la provincia hay 8 planteles fiscales y 5 fiscomisionales con 222 maestros con nombramiento y 150 a contrato.

La población estudiantil en planteles fiscales y fiscomisionales en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato es de 102.148 estudiantes. Mientras que en la educación particular se forman 29.863 estudiantes y laboran 1.859 profesores en 121 instituciones educativas de acuerdo a los datos proporcionados por el Departamento de Estadística de la Dirección de Educación de Tungurahua. Y, publicados en el **Diario El Herald** de la ciudad de Ambato el 26 de junio de 2011

Micro Contextualización

El Ministerio de Educación, busca la oportunidad de contribuir a la formación de las juventudes mediante la creación de instituciones educativas. Entonces, es el momento oportuno para que éstas decidan abrir sus puertas y contribuyan al engrandecimiento y progreso de la provincia, cantón o parroquia.

Una de aquellas instituciones fue creada por el Rev. Padre Moisés Barrionuevo mediante Resolución 2143 publicado en el Reg. Oficial 511 del 23 de Enero de 1978. Su nombre fue asignado mediante Resolución 2416 del 8 de Diciembre de 1977; por los méritos intelectuales del insigne educador pelileño, Don Reinaldo Miño Altamirano quien nace un 11 de noviembre de 1875. Creció en un hogar

modesto que supo de las más crueles necesidades económicas. Desde muy niño se dedicó al trabajo para ayudar con su esfuerzo a los suyos.

Soñaba ser médico pero, por falta de recursos económicos no cumplió este anhelo. Ingresó al Sacerdocio aunque nunca tuvo esa vocación. Dominaba latín, griego, italiano. Aprendió de los salesianos: francés, portugués, inglés y quichua. Su padre fue profesor de castellano en el Colegio Bolívar y su hermano mayor el Dr. Ernesto Miño, es el creador de la **Fiesta de las Frutas y de las Flores de la Ciudad de Ambato.**

Don Reinaldo, enseñaba latín a sus 18 años de edad. Fue director de la Escuela Faustino Sarmiento de Pelileo. Rector del Colegio Mariano Benítez desde el 14 de enero de 1945 hasta su jubilación en el año de 1948. Por más de treinta años profesor de castellano y raíces griegas y latinas de Colegio Nacional Bolívar de Ambato en donde comenzó a trabajar el 1 de octubre de 1915. Una de sus frases más importantes y repetidas por sus estudiantes fue “LOGOS KATOPTRON ESTIN UN”
El lenguaje es el espejo del alma.

Murió en la ciudad de Ambato un 25 de octubre de 1954. Inmensa muchedumbre lo acompañó en su viaje hacia el silencio. Hoy junto con Luis A. Martínez, Pablo Arturo Suárez, Celiano Monge y Juan Francisco Montalvo descansan en paz.

El Himno: Invocación del más puro compromiso hacia la honorabilidad, el esfuerzo y la decencia, el perfeccionamiento de las virtualidades y el cumplimiento del deber.

Letra: Lic. Gerardo Nicola López y la música pertenece al Doctor Johnny Armendáriz Erazo.

El estandarte, está constituido por dos franjas azules y una celeste al centro, distribuidas en iguales dimensiones: el celeste que simboliza el amplio y promisorio horizonte que estimula la inteligencia que es derroche de optimismo y energía en el futuro luminosos que ofrece la institución. El azul es símbolo de la nueva ruta, la esperanza y la iniciativa que guían las mentes noveles, derivado de un pensamiento crítico que se basa en la superación académica y una conducta profesional responsable en el porvenir.

El Colegio se encuentra ubicado en la parroquia de Santa Rosa a 15 minutos de la ciudad de Ambato en la vía a Guaranda. Está a 3.025 metros sobre el nivel de mar. Tiene una población de aproximada de 15.000 habitantes y su temperatura promedio es de 12.5 grados centígrados. La parroquia fue creada el 29 de mayo de 1861. Su población se dedica a la confección de ropa, zapatos, trabajos en madera y a la agricultura. Se venera a la Santísima **Virgen de la Elevación** y su fiesta patronal en el mes de febrero.

El Colegio desde su creación ha buscado su posicionamiento y reconocimiento en el ámbito local y nacional a través de un arduo trabajo que le ha permitido hasta el momento entregar bachilleres basados en la visión y misión de la institución. El personal docente se siente identificado, inmerso y se ha constituido en un verdadero

ejemplo para los estudiantes. Bien vale citar aquella frase célebre de Albert Einstein

Dar ejemplo no sólo es la mejor forma de educar, sino la única.

Estamos empeñados en crear un ambiente agradable de trabajo bajo el respeto y consideraciones mutuas. Que las autoridades establezcan los debidos canales de comunicación para docentes, administrativos y servicios son retos difíciles de alcanzar más no imposibles.

Las reglas deben ser claras y precisas, saber de quién vienen las órdenes y cuál es el objetivo. Ser flexibles, más no tolerantes con las actuaciones del personal y dar un trato por igual a todos con miras a un programa de mejora continua y permanente. Cabe mencionar que hasta el momento no existe investigaciones relacionadas con el tema objeto de estudio que involucre directamente al Colegio, razón por la cual ésta investigación es propia y auténtica.

Sin embargo, existe información bibliográfica que ofrecen los diversos textos, libros, revistas, folletos y la internet que relaciona con la Gestión de Talento Humano; sobre la calidad como servicio en los centros educativos y que servirán de sustento para el desarrollo de la investigación.

En el ámbito educativo Santa Rosa cuenta con varias instituciones educativas; Jardín de infantes Víctor Oviedo, las Margaritas, Canadá y el Sistema Nacional de Biblioteca SINAB. Este atiende de lunes a viernes de 14h00 a 18h00. Aquí hicieron

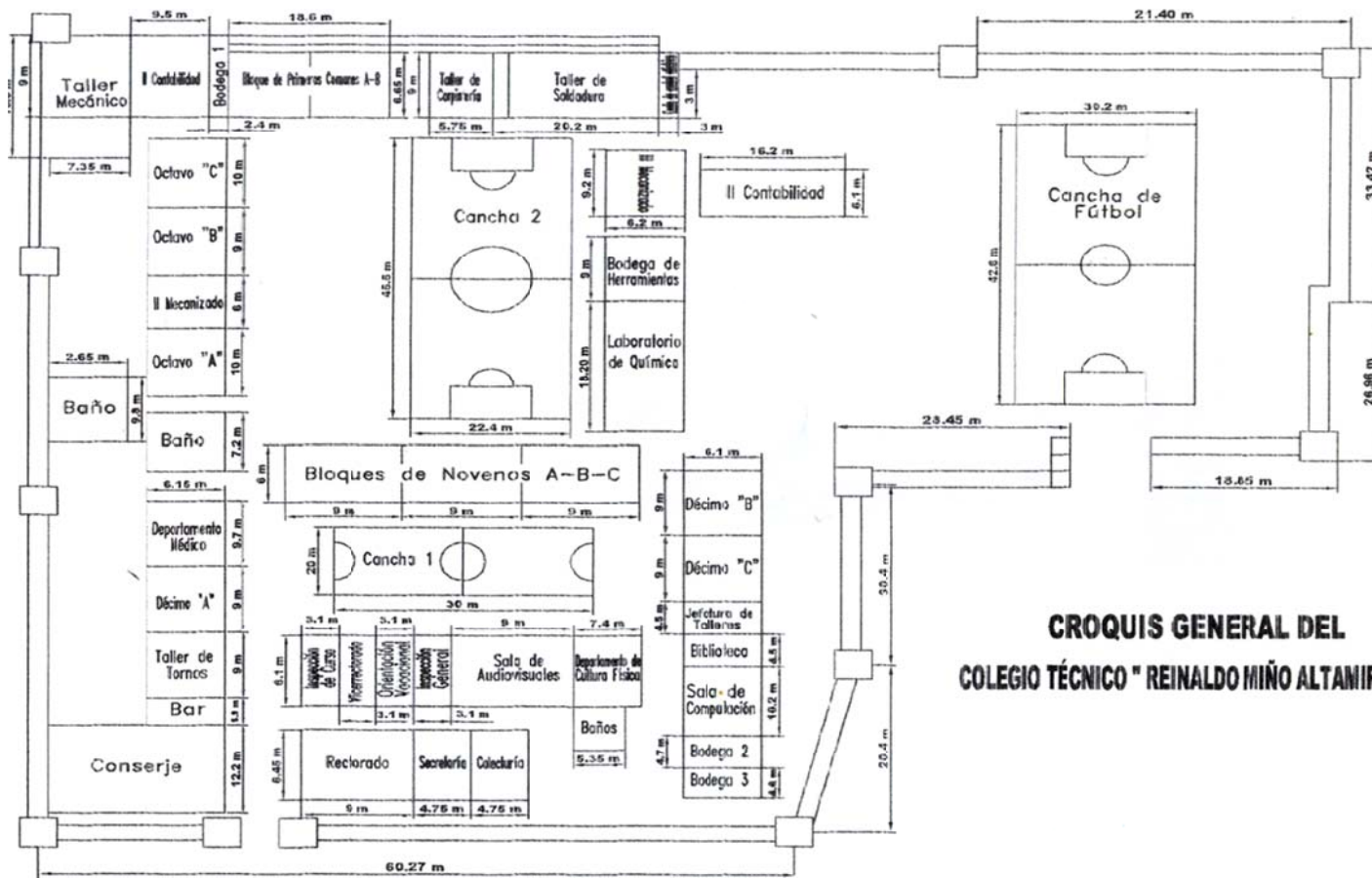
las consultas 4.742 estudiantes en el año 2010, mientras que 2.261 en lo que va del año.

En el año lectivo 2009 2010 La escuela César Silva tiene 500 estudiantes: varones 261, mujeres 239 y 22 profesores. La escuela Víctor Oviedo cuenta con 394 estudiantes; varones 188 y 206 mujeres y 20 docentes.

El Colegio Técnico Reinaldo Miño, en el año lectivo 2010 – 2011 tiene 556 estudiantes distribuidos de la siguiente manera:

- Octavos ABC: varones 69, mujeres 46.
- Novenos ABC: varones 65, mujeres 30
- Decimos ABC: varones 57, mujeres 38
- Primeros comunes AB: varones 59, mujeres 36
- Segundo bachillerato: varones 45, mujeres 33
- Tercero bachillerato: varones 45, mujeres 33

De los 556 estudiantes de la institución; 340 son varones y 216 son mujeres. Las autoridades son: Rectora, vicerrector e inspectora general. Treinta y dos docentes con nombramiento y siete administrativos. Dos de servicios. Total 41 personas.



**CROQUIS GENERAL DEL
COLEGIO TÉCNICO "REINALDO MIÑO ALTAMIRANO"**

La institución ha entregado, aportado y educando varias generaciones a lo largo de 32 años de trayectoria educativa formando bachilleres con una educación integral y holística guiados por los principios de universalidad, igualdad, equidad, solidaridad y no discriminación. Comprometidos siempre con el crecimiento de las personas y el desarrollo de sus talentos y potencialidades para que puedan enfrentar la vida en armonía entre seres humanos y con la naturaleza.

VISION.- Ser una institución formadora de talentos que respondan a la preparación científica, tecnológica, humana con identidad y autonomía para la toma de decisiones.

MISION.- Formar bachilleres técnicos competentes con base sólida de moral y ética, con capacidades de desempeño en el campo productivo de manera autónoma.

FODA DE LA INSTITUCION

FORTALEZAS:

- Modelo de Gestión acorde con la realidad del plantel.
- Aplicación de la Reforma de Educación Básica y Bachillerato.
- Asistencia y participación de los docentes en reuniones de trabajo, talleres, eventos culturales, sociales y deportivos.
- Orientación de los procesos de aprendizaje mediante la aplicación de métodos y técnicas activas.

- Sesiones de interdisciplinariedad institucional por áreas de estudio.
- Trabajo en equipo por parte del personal docente.

DEBILIDADES:

- Falta de convenios o acuerdos institucional en los ámbitos local, provincial o nacional.
- No se realizan investigaciones de estudios socio-económicos y culturales.
- Falta de hábitos lectores en los estudiantes.
- Falta de personal docente en la institución
- No hay reconocimiento y estímulos al personal de la institución.
- Poco material didáctico para las diferentes áreas.

OPORTUNIDADES:

- Adquisición de material didáctico para las diferentes áreas pedagógicas.
- Suscripción de convenios con empresas públicas y privadas para la ejecución de pasantías institucionales.
- Participación en eventos de capacitación ofertados por el Ministerio de Educación
- Gestiones ante el ministerio del ramo y Economía para la contratación de personal docente, administrativo y de servicio para cubrir las vacantes y necesidades.

- Giras de observación que permitan el crecimiento profesional de los maestros y estudiantes.

AMENAZAS:

- Deserción y pérdida del año escolar.
- Hogares desorganizados y migración familiar a otras provincias y al exterior.
- Presencia de juegos electrónicos, billas y lugares de expendio de licor.
- Cupos limitados para la capacitación.
- Poca participación de los padres de familia en el PEA, debido a su bajo nivel cultural.

El Ministerio de Educación, con fecha 22 de junio del 2011 envía al Ingeniero Jesús Eduardo Salazar Mora, Director de la Subsecretaría de Educación Técnica del Guayas a realizar la **Evaluación Institucional** al Colegio Técnico Reinaldo Miño.

La escala de valoración para las instituciones educativas es la siguiente:

- Categoría **A** 200 – 150
- Categoría **B** 150 – 100
- Categoría **C** 100 – 50
- Categoría **D** 50 – 1

Una vez practicada la Evaluación se obtiene la siguiente Calificación: 133 sobre 150 puntos. Por lo tanto, al colegio le corresponde la **Categoría B**

Aquí pueden existir inconvenientes en lo que respecta a la selección del recurso humano idóneo para ingresar a la institución y cumplir con la misión de: Ofrecer una formación y desarrollo Integral a la juventud Tungurahuense, basándose en un plan de gestión del Talento Humano por competencias que brinde un servicio académico de calidad sustentados en fundamentos filosóficos, axiológicos y éticos, de identidad, espíritu científico y autocrítico, **emprendimiento** y creatividad, mediante procesos educativos de aprendizaje activo, dinámico e innovador en un contexto escolar estimulador con **docentes capacitados** y conscientes de que educar es una obra de infinito amor.

Las instituciones educativas a nivel regional tienen varios paradigmas con respecto al uso y manejo del capital intelectual lo que no les ha permitido crecer. Puesto que aún tenemos administradores autoritarios, pretendiendo minimizar la participación de docentes, estudiantes y padres de familia que son los pilares fundamentales de la educación.

La gestión de la innovación; ameritan un continuo análisis y seguimiento de las variables del contexto externo que le impactan. En este sentido, cabe destacar que es la gente la que hace innovación y por lo tanto su gestión y dirección juegan un rol importante. Los profesionales de las Relaciones Industriales y de Recursos humanos,

hoy más que nunca necesitan conocer la manera de llegar a entender y comprender la complejidad de lo que significa lo externo y su impacto.

Factor importante dentro del proceso de innovación es la Gestión y Dirección del Talento Humano el cual hace referencia a la planificación, organización, dirección, coordinación y control del talento humano con las competencias que se materialicen tomando en cuenta la coherencia con los valores de creatividad e innovación.

1.2.2. Formulación del problema

¿En qué medida aportaría la implementación de un Plan de Gestión de Talento Humano para mejorar la **calidad del servicio educativo**, basándose en la capacitación del maestro en el Colegio Técnico Reinaldo Miño?

1.2.3. Interrogantes del problema

1. ¿Se autoriza, promueve, auspicia para que los docentes puedan asistir a cursos de capacitación?
2. ¿Se han realizado evaluaciones a los docentes?
3. ¿La asociación de profesores, promueve cursos de capacitación?
4. ¿En los últimos doce meses ha seguido algún curso de capacitación?
5. ¿Existe un clima de armonía y un ambiente óptimo de trabajo?
6. ¿La educación que le proporcionan es de calidad y calidez?
7. ¿Se identifican las necesidades de la capacitación por parte de docentes?

1.2.4. Delimitación del objeto de investigación

Parroquia de Santa Rosa del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

Campos: Personal docente, administrativo y estudiantes

Aspecto: Recursos Humanos

Espacial: Colegio Técnico Reinaldo Miño

Temporal: El presente trabajo de investigación se realizará desde el 2 de mayo al 30 de noviembre del 2011

Idea a defender: Plan de Gestión de Talento Humano para elevar la **calidad** del servicio educativo basándose en la capacitación del maestro.

1.3. Justificación

Toda institución necesita recursos bien sean: humanos, económicos, materiales o tecnológicos para desarrollar su actividad. Pero, también es necesario dar énfasis al recurso humano por ser el más valioso, convirtiéndose así en el capital intangible de toda institución. Y, ésta no es la excepción ya que necesita contar con un personal altamente calificado para aprovechar los conocimientos, habilidades y destrezas para lograr un desempeño de calidad.

Plan de Gestión que logre identificar las competencias del personal lo que permitirá que los resultados sean mucho más halagadores logrando con esto un mayor involucramiento, sentido de pertenencia y mejoramiento continuo. Asimismo, para

aumentar la capacidad de producción se requiere **educación, actitud, capacitación, entrenamiento y experiencia**. Todo esto le hace a una persona competente y capaz para desempeñarse en sus funciones.

Finalmente de una motivación para que su trabajo sea realizado con interés, dedicación y promoviendo cambios que generen un ambiente agradable para el desarrollo y garantía de la visión y la misión institucionales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Persuadir al docente de la institución para que entregue una educación de calidad, equidad y calidez, siendo la mejor la mejor vía la Capacitación del maestro.

1.4.2. Objetivos específicos

- Indicar la situación de la gestión del talento humano para mejorar la calidad del servicio docente, administrativo y de servicios a través de la planificación estratégica.
- Elaborar un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades del personal docente.
- Determinar las necesidades de capacitación con el propósito de establecer las acciones en un plan de capacitación.

- Proponer un Plan de Gestión de Talento Humano para elevar la calidad del servicio educativo del Colegio Reinaldo Miño.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Las instituciones educativas ameritan un continuo análisis y seguimiento de las variables del contexto interno y externo que impacten en la ejecución de una buena gestión que permitan elevar la **calidad** de servicio educativo. Y, en donde los recursos que conforman el quehacer institucional juegan un papel importante especialmente el humano.

El entorno educativo actual con sus constantes cambios tiene en la Gestión del Talento Humano un pilar fundamental al combinar adecuadamente los elementos que conforman la gestión administrativa al tomar decisiones en donde se decide el futuro de las organizaciones. Pues, sólo con una gestión de calidad se podrá alcanzar el éxito en el desempeño de la misma.

Es imperativo que el personal involucrado ponga a disposición sus expectativas, conocimientos, vivencias y experiencias con el propósito de fortalecer y beneficiarnos todos quienes conformamos la comunidad educativa. Por ser parte de esta institución pretendemos establecer un Plan que contribuya en la acertada toma

de decisiones y contar con el recurso humano que responda a las exigencias y requerimientos institucionales a fin de brindar una educación de **calidad y calidez**.

2.2. Fundamentación filosófica

En tiempos remotos, conocer el futuro intrigó y atemorizó a la humanidad. Es así que en determinados momentos pudimos sentirnos incapaces de realizar algo por nuestros propios medios. Lo que si debemos saber y estar conscientes es que todo es posible si tenemos el conocimiento básico y la voluntad necesarias para hacerlo.

En el presente proyecto se aplicará la corriente filosófica de la Dialéctica¹ para explicar el fenómeno o hecho que estamos tratando en base a una realidad objetiva y conciliando de alguna manera el verdadero valor que pueden tener los aspectos materiales e idealistas. Dialéctica, quiere decir que es el método que investiga la naturaleza de la verdad mediante el análisis crítico de conceptos e hipótesis. Se entiende como la búsqueda de la base filosófica de la ciencia y utiliza el término como sinónimo de ciencia lógica.

Modelo pedagógico

La pedagogía es una ciencia que estudia la educación como sistema de influencias organizadas y dirigidas conscientemente. De acuerdo al Diccionario de la Lengua

¹Ciencia filosófica que trata del raciocinio y de sus leyes. Arte de discutir o de argumentar. Diccionario de la Lengua Española. Sopena, 255

Española se define también como la Ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza. **Arte de enseñar y de educar.** Para que estas exigencias se concreten es necesario plantear un modelo que nos orienten a un mejor desempeño de la práctica educativa en el aula dejando aquellos modelos y esquemas tradicionalistas, a cambio de modelos en donde los docentes y estudiantes tengan un cambio de actitud que les permitan ser críticos, reflexivos y dinámicos.

2.3. Fundamentación legal

Las leyes y reglamentos de toda institución pública o privada, están bajo el mando del Gobierno Nacional. Es así que, para tener funcionalidad las instituciones educativas; fiscales, fiscomisionales o particulares existen parámetros que seguir para cumplir con las funciones y desarrollar su labor en beneficio del pueblo ecuatoriano. Por lo tanto, hemos tomado leyes, artículos y códigos relevantes para realizar el presente proyecto investigativo a nivel del Ministerio de Educación del Ecuador la misma que está amparada en la Constitución de la República.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 345.- La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares.

En los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico, en el marco del sistema de inclusión y **equidad** social.

Art.- 346.- Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la **calidad** de la educación.

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado;

1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurar el mejoramiento permanente de la **calidad**, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.
2. Garantizar, bajo los principios de **equidad** social, territorial y regional que todas las personas tengan acceso a la educación pública.

Art. 348.- La educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de **equidad** social, poblacional y territorial, entre otros.

2.4. Fundamentación Teórica

2.4.1. Categorización de variables

Ilustración 1 Variable Independiente

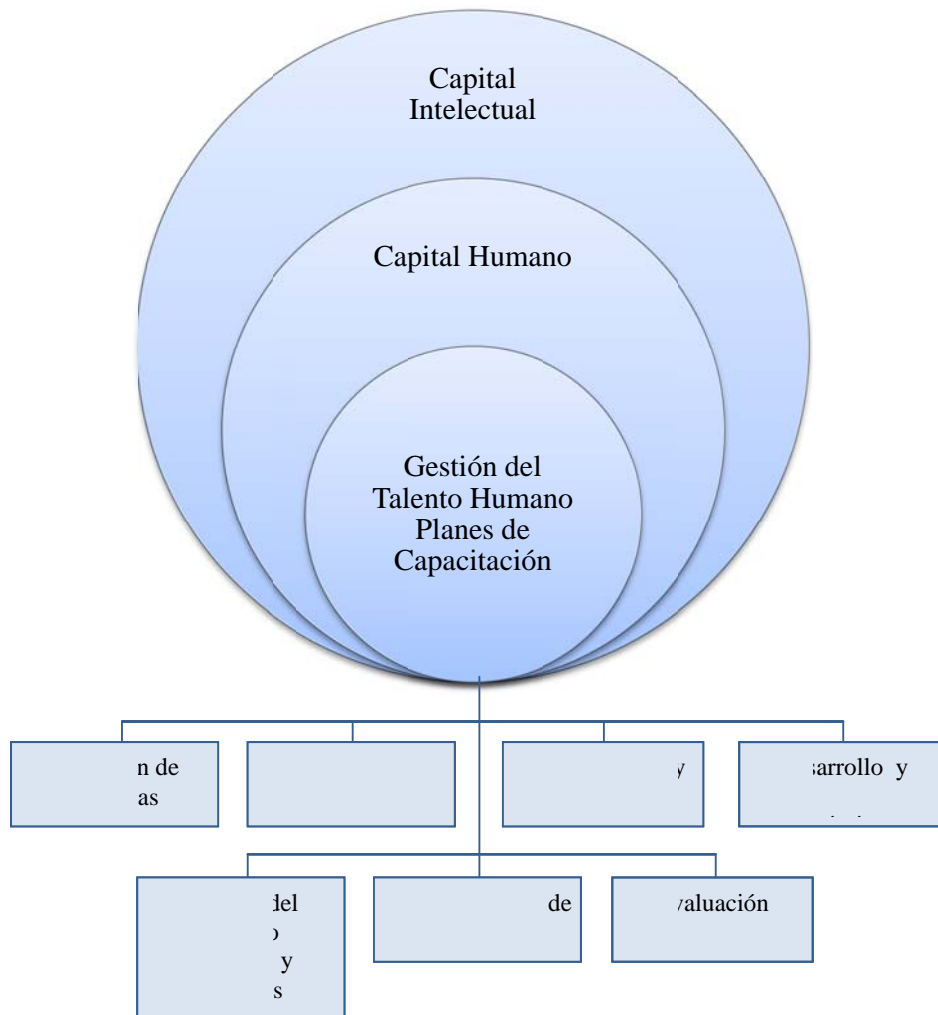
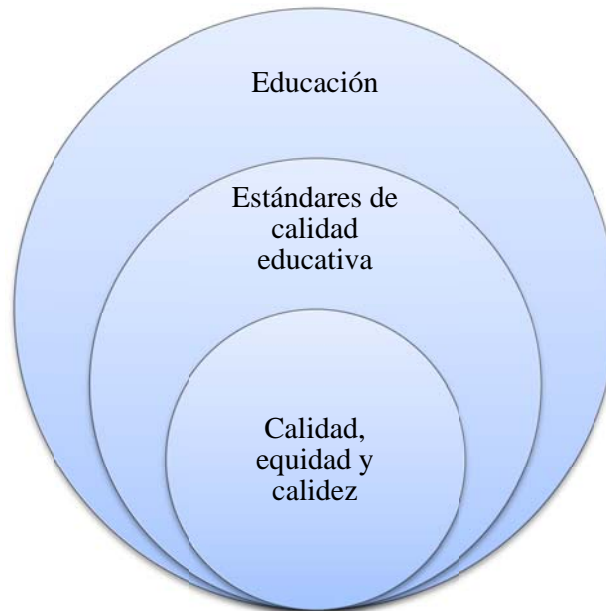


Ilustración 2 Variable Dependiente

Elaborado por: Segundo Olalla

2.4.2. Definición de categorías

¿Qué es un docente de calidad?

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esa visión de calidad educativa un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar esas metas y sobre todo a través de la formación de sus estudiantes.

¿Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes?

Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante. Es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios, el trabajo y el emprendimiento.

Se sabe que los docentes, no son los únicos que tienen impacto sobre la formación de los estudiantes, de hecho existen otros factores como las mismas características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela. En un estudio de Marzano en el 2001, trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan el aprendizaje de los estudiantes y concluyó que:

Las instituciones educativas es de aproximadamente 7%

Los docentes un 13% Y,

Las características de los estudiantes son de un 80 %

Aunque el impacto de los docentes no parece ser tan grande, si es significativo. Por ejemplo: si a un estudiante promedio se le asigna un excelente profesor y a otro estudiante promedio un profesor insatisfactorio, después de tres años el estudiante que tuvo excelentes profesores podrá tener un rendimiento de 50 puntos percentiles mayor que el otro estudiante. Por otra parte, en una escuela considerada no tan buena, un docente puede lograr que sus estudiantes mejoren su rendimiento escolar.

¿Qué hacen los mejores docentes?

Algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes), que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles).

Otros estudios señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble), sobre el aprendizaje que la preparación del profesor. Es importante señalar que las prácticas docentes que funcionan mejor para fomentar el aprendizaje de los educandos depende de algunas variables: la asignatura, la edad de los estudiantes y el contexto de la localidad.

Preparación

Conocer el área de saber que enseña.

Saber cómo enseñar la asignatura.

Saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas.

Prácticas relacionadas a los estudiantes.

Diseñar clases efectivas que se organizan en unidades coherentes de aprendizaje, alineadas a los objetivos de la institución y al sistema educativo nacional que permiten la enseñanza pertinente a la localidad y a cada estudiante.

Planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje.

Seleccionar y utilizar los recursos, equipos y materiales de manera apropiada.

Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje.

Monitorear el progreso y logro de los estudiantes (evaluación y retroalimentación)

Celebrar el progreso y logro de los estudiantes.

Asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis.

Motivar e involucrar a los estudiantes.

Establecer y mantener buenas relaciones con los estudiantes.

Prácticas relacionadas a la comunidad educativa.

Participar en desarrollo profesional continuo, alineado al currículo y enfocado a la enseñanza.

Realizar investigación, desarrollar prácticas, ideas, métodos, materiales nuevos y compartirlos con todo el sistema.

Relacionarse bien y colaborar con sus colegas.

Reflexionar sistemáticamente sobre su labor y a partir de eso, mejorar su enseñanza.

Involucrarse con su localidad, identificando las necesidades y las fortalezas e impulsar planes y proyectos de apoyo.

¿Qué es un directivo de calidad?

Un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar metas conducentes tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

¿Cuánto impacto puede tener un directivo sobre la formación de los estudiantes?

El directivo no es el único que tiene impacto sobre la formación de los estudiantes. Existen otros factores como son; el contexto, características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia.

A través de las pruebas se ha podido medir que el impacto de los directivos en el aprendizaje de los estudiantes corresponde a que las características de los estudiantes (nivel socio económico, conocimiento previo, interés y aptitud), corresponden a un 80% de su rendimiento mientras que los factores escolares contribuyen con el 20 %.

¿Qué hacen los mejores directivos?

Las prácticas de los mejores directivos se pueden categorizar en las siguientes 4 áreas: liderazgo, gestión pedagógica, gestión del talento humano y recursos y clima organizacional y convivencia escolar. <http://www.educacion.gob.ec>

Capital intelectual

Es la posesión de conocimientos, experiencia, tecnología y destrezas profesionales que proporcionan a la empresa una ventaja competitiva en el mercado. (Edwinson y Malone en su libro El Capital Intelectual).

Los cambios que se han dado a nivel del conocimiento son avanzados y se reconoce como **valor agregado** para las organizaciones en la medida en que genera riqueza un activo que debe gestionarse y valorarse como los demás. El capital intelectual necesita ser valorados en parámetros de eficiencia. Entonces, el factor que marca la diferencia es el capital intelectual. Existen dos clasificaciones: capital humano y el estructural.

a) Capital Humano.- Corresponde al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de las personas que componen las organizaciones.

b) Capital estructural.- Conocimientos desarrollados y explicitados por las organizaciones, integrados por los siguientes elementos:

1.- Capital clientes.- Activos relacionados con los clientes por ejemplo: marcas registradas, fidelidad, listas de clientes, etc.

2.- Capacidad de innovación.- Entendida como capacidad de mantener el éxito de la organización a través del desarrollo de nuevos productos o servicios.

El proceso de formación de capital intelectual debe considerarse como una actividad de inversión económica y ser una herramienta indispensable para enfrentar el desafío siguiente.

Competencias Profesionales.- Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas de forma autónoma y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y organización del trabajo (Punk.1994).

También se puede definir como la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados en el empleo. El concepto incluye también la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y más allá a profesionales afines.

En síntesis, competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar idóneamente su puesto de trabajo. Resultado de un proceso de capacitación y evaluación. Por lo tanto, sin **talento humano** eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. Peor aún que pueda disfrutar y llevar una vida saludable.

La Gestión del Talento Humano y los planes de capacitación.

- **Admisión de personas:** Procesos utilizados con el propósito de incluir nuevas personas a una organización sea pública o privada.

- **Aplicación:** Diseño de las actividades que las personas deben realizar o desarrollar en la empresa
- **Compensación y motivación.-** Proceso para incentivar a las personas en sus necesidades individuales más sentidas y ubicarlos de acuerdo a su desempeño.
- **Desarrollo:** Procesos utilizados para capacitar e incrementar el desarrollo y seguimiento personal y profesional.
- **Gestión del Talento Humano y recursos.-** Promover el desarrollo profesional y aprendizaje del personal de la institución.
- **Mantenimiento de personas:** Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias dentro de la institución.
- **Evaluación:** Procesos utilizados para acompañar y controlar las actividades de las personas.

La Capacitación.

Concepto de capacitación.- Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología, hasta cursos que le permitan entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

Adiestramiento y capacitación

El adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades.

La capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad

Los programas de capacitación van dirigidos al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste desempeñe eficientemente las funciones a él asignadas. Mientras que el adiestramiento implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria.

La capacitación busca producir resultados de calidad, previniendo y solucionando anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. El adiestramiento implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo para el manejo de elementos materiales indispensables en un nuevo empleo, es esencial

cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo.

Objetivos y funciones de la capacitación

El objetivo general de la capacitación es lograr la adaptación de personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica.

Entre los objetivos principales de la Capacitación se encuentran los siguientes:

- Unificar criterios sobre la importancia que tiene la capacitación como estrategia metodológica para alcanzar la calidad de la educación.
- Proporcionar a la institución recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para el eficiente desempeño del trabajador.
- Mantener a los maestros permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nuevas tecnologías.
- Lograr cambios en el comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución logrando condiciones de trabajo más satisfactorias.

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a toda persona.

Tipos de capacitación

- **Capacitación para el trabajo**
 - Capacitación de pre ingreso
 - Inducción
 - Capacitación promocional

- **Capacitación en el trabajo**
 - Adiestramiento
 - Capacitación específica humana

- **Desarrollo de personal**
 - Educación formal para el adulto
 - Integración de la personalidad
 - Actividades recreativas y culturales

Desarrollo de personal

En el desarrollo de personal, se considera a los empleados como el recurso más valioso del programa y se invierte en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades, incluyendo actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.

Etapas de la capacitación

La meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, por lo tanto es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales

Debido a los constantes cambios en el mundo muchos planes de capacitación fracasan, incluso en sus partes más medulares como es la metodología utilizada o los plazos de ejecución. Entonces, el Analista- Consultor debe ir más allá de la simple acción de capacitación a la hora de elaborar un proyecto, debe considerar las situaciones previsibles y las imprevisibles.

A fin de tener programas de capacitación eficaces, se recomienda un enfoque sistemático. Éste consiste en 4 partes:

1. Detección de las necesidades de capacitación
2. Planeación de la capacitación
3. Ejecución de los programas de capacitación
4. Evaluación, control y seguimiento de la capacitación

Planeación

Los aspectos que se deben tomar en cuenta al momento de realizar el diseño de la Planeación para la Capacitación son:

- Selección de las actividades de capacitación.
- Nivel de profundidad de la capacitación. (Formación, integración, complementación o de especialización).
- Definir la población, el objetivo y las características de los participantes. (Conformación de grupos, nivel de conocimientos previos necesarios).
- Definir si la capacitación será interna o externa (instructores).
- Selección de instructores.
- Definir el cronograma
- Definir la metodología de la capacitación

Ejecución

Una vez que se tiene la Planeación de la Capacitación puede procederse al diseño de Programas de Capacitación el cual incluye: nombre de la actividad, objetivos generales y específicos, principios, contenidos, metodología, duración, participantes, lugar, horario, instructor, bibliografía, recursos, costos y evaluación. La capacitación como filosofía ayuda a la gestión y se aprovecha de todas las innovaciones. Entonces considera que:

- El recurso humano es el mejor capital de toda institución.
- Los beneficiarios es decir la comunidad educativa, son la guía de la institución.
- Los maestros, empleados y autoridades educativas son líderes y modelos.

Evaluación

La Evaluación es un proceso que debe realizarse en distintos momentos, desde el inicio, durante y al finalizar dicho programa. Es un proceso sistemático para valorar la efectividad y/o la eficiencia de los esfuerzos de la capacitación. Ocurre en cada fase del ciclo como un proceso en sí mismo, debe ser parte de la sesión del plan de capacitación y destinar un tiempo adecuado.

La Evaluación permite la medición científica de los fundamentos, aplicación, efectos a corto y largo plazo de las acciones del diseño y la ejecución de los "Programas de Capacitación".

Se puede realizar 3 diferentes tipos de evaluación:

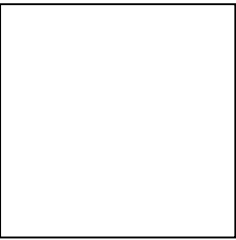
-Evaluación de los procesos: Examina los procedimientos y las tareas implicados en la ejecución de un programa o de una intervención.

-Evaluación de los impactos: Es más cabal y se centra en los resultados de largo alcance del programa o en los cambios o mejoras al estado de la actividad. -

Evaluación de los resultados: Se usa para obtener datos descriptivos en un proyecto o programa y para documentar los resultados a corto plazo.

Ejemplo de una **ficha de inscripción** para una capacitación.

Tabla 2: Ficha de un curso

Curso: La prevención de los desastres.	
Lugar y Sede:	Fecha de Inicio:
Apellido (s)	Foto. 
Nombres:	
Fecha de nacimiento:	
Dirección del domicilio:	
Ciudad:	
Teléfono:	
E-mail:	
Dirección Laboral:	Escolaridad Aprobada:
Teléfono:	Secundaria
Cargo que desempeña:	Universitaria
Tiempo en la institución:	Diplomado
	Maestría
Por favor indique si tiene conocimientos en:	
Incendios y quemaduras:	Búsqueda y rescate:
Primeros auxilios:	Otros:
Planes de emergencia:	

Calidad.

Bien vale preguntarse la siguiente interrogante. **¿Qué es la Calidad?**

Hablar de Calidad resulta algo subjetivo. Sin embargo, de forma general el término calidad nos conduce a pensar en algo bueno, adecuado, superior.

Etimológicamente el término calidad, viene del griego Kalos que significa bueno. Y, del latín Qualitate que quiere decir propiedad. Por lo tanto. “Calidad es la propiedad o característica de una cosa que nos permite apreciarle como igual, mejor o peor que los restantes de su especie.”

Aunque también podemos encontrar que; “Calidad es cumplir sistemáticamente con los requisitos, para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes o usuarios”

Estándares de Calidad Educativa

Es necesario comenzar haciendo la siguiente pregunta.

¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Cuando los estándares se aplican a los estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Si los estándares se aplican a los profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Y, cuando se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyan a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos, básicos comunes a lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales, pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero alcanzables.

¿Para qué sirven los estándares de Calidad Educativa?

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. También

permitirán a los tomadores de decisiones obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema. Complementariamente se pueden señalar algunos usos más específicos de los estándares de calidad.

- Promover información a las familias, a otros miembros de la población para que estos puedan exigir una educación de calidad.
- Proveer información a los actores del sistema educativo, para que estos puedan:
- Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, cómo debe ser una buena institución educativa.
- Realizar procesos de autoevaluación.
- Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento con base en resultados de la evaluación y la autoevaluación.
- Proveer información a las autoridades educativas, para que estos puedan:
- Diseñar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo.
- Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo con base a los resultados de la evaluación.
- Crear sistemas de certificación para profesionales e instituciones.
- Mejorar las políticas y procesos relacionados a los profesionales de la educación, como son; concursos de méritos y oposición para ingreso al

magisterio, formación continua de desarrollo profesional y el apoyo en el aula a través de mentorías.

¿Para qué necesitamos estándares en Ecuador?

A nivel mundial los países que cuentan con estándares de aprendizaje, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y saber hacer en cada nivel de escolaridad tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos.

Nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca de qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella. Tampoco hay una descripción explícita de qué deberían saber y saber hacer los estudiantes en los distintos niveles del sistema educativo.

Finalmente, no tenemos acuerdos nacionales sobre qué desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación, ni cómo deberían funcionar las instituciones educativas.

Una consecuencia de la falta de calidad educativa sería; la inexistencia de un perfil de salida mínima común para la formación inicial de los docentes. Y, que las universidades e institutos pedagógicos pudieran tomar como base para preparar sus currículos. Otra consecuencia es la falta de claridad acerca de cuáles son los aprendizajes básicos comunes que deberían conseguir todos los estudiantes. Por lo tanto, cuando tengamos estándares tendremos también descripciones claras de lo que

queremos lograr y podemos trabajar colectivamente para el mejoramiento del sistema educativo.

Algunas personas pueden estar preocupados por el término “**estándar**” en el contexto educativo, porque temen que esto implique que se está apuntando hacia la estandarización u homologación del sistema educativo. Los estándares educativos se refieren a logros básicos comunes exclusivamente para mejorar la calidad de la educación.

¿Cómo se construyen los estándares en el Ecuador?

Comprende las siguientes etapas:

- Sistematización de la experiencia nacional e internacional relacionada a estándares de calidad educativa.
- Formulación de las propuestas iniciales de estándares de calidad educativa.
- Visita a instituciones educativas (fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares), para contextualizar las propuestas de estándares a la realidad ecuatoriana.
- Organización de talleres técnicos con los diversos actores nacionales e internacionales.
- Consulta a los actores del sistema educativo. (Supervisores, rectores, docentes, padres y estudiantes).
- Consulta a los académicos, técnicos y especialistas del área educativa.

- Presentación y socialización de los estándares educativos.

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben tener los estudiantes?

Son descripciones esperadas que los estudiantes alcancen en su trayectoria escolar desde la educación inicial hasta el bachillerato. Se ha empezado por definir en cuatro áreas: Lengua, matemática, ciencias naturales y estudios sociales, así como también en uso de las Tics.

Estándares de desempeño profesional

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente existen para docentes y directivos. Y, son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Estándares de Gestión Escolar

¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Son procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados. Que los actores se desarrollen como tal. Y, que la institución se aproxime a un funcionamiento ideal.

¿Cómo se organizan los estándares?

Para que estos sean fáciles de comprender habíamos dicho que existen tres modelos; de aprendizaje, de desarrollo profesional y de gestión escolar. Dentro de cada modelo, los estándares se organizan en categorías que van de lo general a lo particular.

Para la gestión escolar se agrega un nivel adicional de complejidad con los que se tiene cuatro niveles de desagregación en lugar de tres. La categoría más general se llama proceso, los procesos se dividen en dimensiones y estos en estándares generales y finalmente se descompone en estándares específicos. Lo afirmado anteriormente se encuentra publicado en (<http://www.educacion.gob.ec>)

Calidez

“En determinados momentos se tiene temor o miedo de que a veces el término **calidad** signifique **importancia, categoría**; que se asimile calidad a éxito y que su referencia primordial sean sólo las calificaciones. Optar por la calidad, significaría entonces aceptar sólo aquellos estudiantes que tengan un nivel intelectual alto que

den garantía de éxito a la Escuela. En una sociedad tan competitiva esto hay que resistirse a aceptarlo.

Entonces, permítanme invitarles a optar en cambio por la **calidez** de la educación, a que estudiantes con niveles intelectuales alto, medio o bajo, se encuentren necesitados de un acompañamiento **cálido** para crecer como personas. Es una forma de educar cercana, afectiva, ilusionada y sobre todo profundamente humana”. Esto lo afirman en la siguiente página (www.sanvalero.es/apropósito/documentos)

“El reto de mejorar la calidad y calidez de la educación nos exige ofrecer a los estudiantes componentes, medios y oportunidades para fortalecer y consolidar una formación integral acorde con el entorno cada vez más exigente. Trabajar en el desarrollo de las competencias es nuestro compromiso”. (virtual.uptc.edu.co/)

Se necesita que, como formadores de recursos humanos repensemos la actividad que estamos desarrollando y mirar hacia nuevos horizontes que ayuden a preparar profesionales para que actúen en nuevos y diversos escenarios, donde el compromiso y la solidaridad social se dejen sentir en cada uno de sus actos.

“La educación tiene el papel de mejorar la condición material de los hombres y enriquecer la calidad de su vida. No debe limitarse a la adquisición de conocimientos y del saber hacer, debe igualmente preocuparse del contenido de nuestra existencia, ideas, ideales y de nuestra fuerza moral.

Se impone un equilibrio en todos los niveles de la educación, entre los tres componentes que se entrecruzan parcialmente y que se podrían tal vez clarificar respectivamente: **de táctica, estratégica y humanista**. La primera tiene que ver con los conocimientos teóricos y prácticos de utilidad inmediata o temporal, la segunda con los conocimientos que conservan su valor y su utilidad durante toda la existencia, y la tercera con la calidad y el sentido de la vida.

En consecuencia, dada la exigencia actual en materia de gestión, calidad, seguridad, docencia, investigación y servicio, el profesional de la educación debe ampliar progresivamente su temática de estudio netamente lírica hacia aspectos de tipo gerencial, docente e investigativo, entre otros” de acuerdo a la página (www.noticias.uai.edu.ar/xn/)

Equidad

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua tiene la siguiente concepción: Cualidad de una persona que la hace juzgar o actuar con un sentido natural de lo que es justo. Sinónimo de: Igualdad, imparcialidad, justicia, rectitud, ecuanimidad, equilibrio, legalidad, entereza, probidad, entre otros.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la **EQUIDAD**. Que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios. Por lo tanto,

nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que den las mismas oportunidades a todos y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que la impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Principio de equidad

En el respeto y valoración de géneros, considerando que tenemos deberes que cumplir y derechos que exigir en igualdad de condiciones, a la dignificación del ser humano sin importar la raza, credo, orientación política, consolidando la riqueza de la unidad en la diversidad.

CAPITULO III

3. METODOLOGIA

El tipo de investigación es bibliográfica, nos permite obtener información de; libros, folletos y revistas con relación al objeto de estudio y al tema. La investigación de campo se aplicó en el lugar de los hechos, permitiendo un involucramiento directo con las personas que conforman la institución educativa. De otra parte se han utilizado técnicas e instrumentos apropiados para directivos, docentes y estudiantes. Por lo tanto, la información indudablemente será confiable, oportuna y sobre todo veraz.

3.1. Métodos

En este trabajo nos ayudamos de instrumentos y técnicas necesarias para examinar, analizar y presentar las soluciones al problema de investigación. En el desarrollo de esta investigación se aplicará el método inductivo-deductivo, que utilizará el razonamiento para obtener soluciones que parten de hechos particulares aceptados como válidos para llegar a conclusiones válidas y confiables de carácter general; se iniciará con un estudio individual de los hechos para formular conclusiones universales y que posteriormente se verán reflejados como respuesta y solución a la presente investigación.

Considerando el lugar en el que se desarrolla la investigación, se hará uso de la observación directa para descomponer el objeto de estudio separando cada una de las partes para estudiarlas en forma individual, acudiendo de esta manera al método analítico-sintético para luego integrarlas en un todo.

3.2. Técnicas

Se utilizará la técnica de la observación, que permite familiarizarse con la situación, detectar el problema, evaluar el comportamiento individual de quienes integran la institución educativa a fin de evaluar procedimientos y proponer posibles soluciones.

3.3. Instrumentos.

De acuerdo a la recomendación metodológica de la investigación, el instrumento que mejor se ajusta a los requerimientos del presente trabajo es la **encuesta**, con la cual se pretende recabar toda la información pertinente y necesaria tanto de autoridades, docentes, estudiantes, que vienen a ser actores principales en este **proceso investigativo**.

3.4. Muestra

La muestra es confiable, representativa y sobre todo ofrece la ventaja de ser práctica y eficiente para su aplicación que en el presente caso está dirigida a las autoridades, docentes y estudiantes por medio de la Encuesta.

La modalidad que se aplicó para el desarrollo de esta investigación es cualitativa y factible. Pues, a través de esta investigación se pueden determinar factores y cualidades negativas y positivas que permita implementar el mencionado Plan.

Se acudirá también a la observación y a la experimentación a fin de lograr en la investigación conocer la problemática, las causas que la originaron, los efectos que produjo y las posibles alternativas de solución.

Se trata de una investigación socio-crítica, que nos va a entregar la información requerida lo que permitirá, proponer las alternativas y estrategias más adecuadas para tratar con los debidos criterios y procesos conducir el talento humano de la institución. Cabe indicar también que el presente trabajo pretende ser descriptivo, está dirigido a detectar el o los problemas que requieren solución. Pero, acercándonos a nuestra propia realidad.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1. Análisis de frecuencias

4.1.1. Frecuencias de la encuesta aplicada a las autoridades del Colegio Técnico Reinaldo Miño

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

ENCUESTA PARA LAS AUTORIDADES

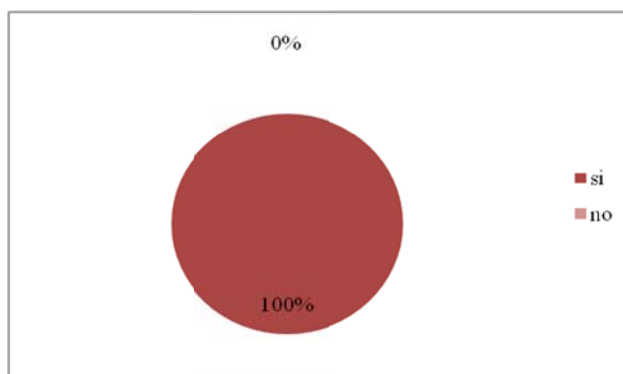
En nombre de la Universidad arriba indicada, permítanme agradecerle por participar en la presente encuesta. Estamos seguros que las preguntas planteadas serán contestadas con absoluta sinceridad. Rogamos tomarse el tiempo que usted estime necesario. Gracias.

1.- ¿Como autoridad de la institución, autoriza, promueve, auspicia para que asista el personal docente o administrativo de la institución a cursos de capacitación?

SI = 5

NO = 0

Gráfico 2



Elaborado por: Segundo Olalla.

De las cinco autoridades encuestadas, todas ellas responden que SI autorizan para que el personal asistan a cursos de capacitación. Corresponde al 100 %

2.- El ambiente laboral en su institución es:

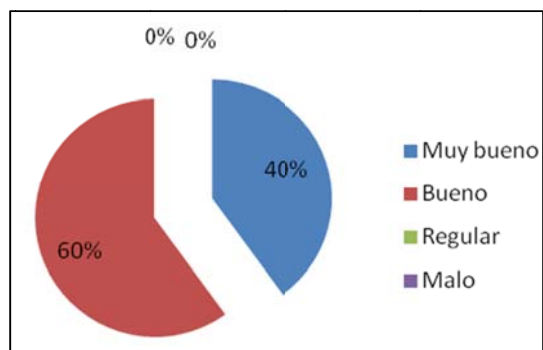
Muy bueno = 2

Bueno = 3

Regular = 0

Malo = 0

Gráfico 3



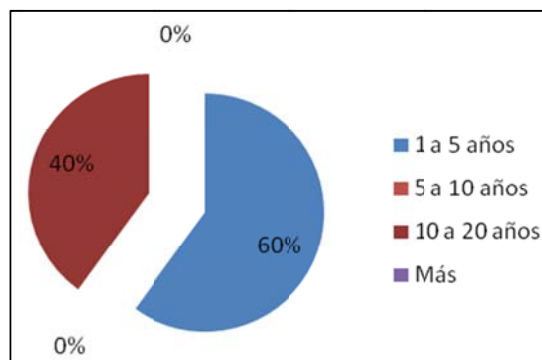
Elaborado por: Segundo Olalla.

La mayoría de los encuestados 60%, califica sólo de Bueno el ambiente laboral que hay en la institución.

3. - ¿Cuántos años viene desempeñándose como Autoridad del plantel?

1 a 5 años = 3 ; 5 a 10 años = 0 ; 10 a 20 años = 2; Más = 0

Gráfico 4



Elaborado por: Segundo Olalla.

El resultado nos demuestra que las autoridades son relativamente nóveles en sus cargos. Es decir el 60 % de los encuestados.

4.1.2 Frecuencias de las encuestas aplicadas a los docentes.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

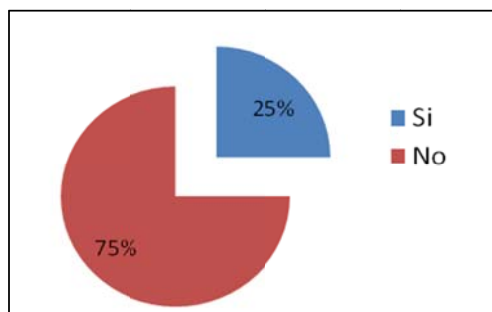
ENCUESTA PARA LAS Y LOS DOCENTES

1.- ¿Para los cursos de mejoramiento profesional las autoridades del plantel; le autorizan, facilitan, promueven para que usted pueda asistir?

SI = 5

NO = 15

Gráfico 5



Elaborado por: Segundo Olalla.

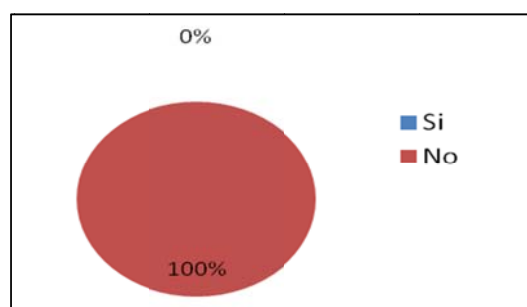
La gran mayoría de los encuestados 75% indica que no les autorizan o promueven para que puedan asistir a las capacitaciones.

2.- ¿La Asociación de Profesores, promueve cursos de capacitación en su institución?

SI = 0

NO = 20

Gráfico 6



Elaborado por: Segundo Olalla

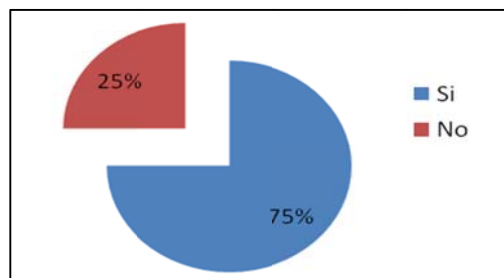
El resultado es totalmente contundente las asociaciones poco hacen por el tema de la capacitación.

3.- ¿En los últimos doce meses usted, ha seguido algún curso de capacitación?

SI = 15

NO = 5

Gráfico 7



Elaborado por: Segundo Olalla.

El personal docente de ésta institución si le interesa la preparación y el mejoramiento continuo. Más ahora con los cursos del Ministerio de Educación este porcentaje deberá elevarse.

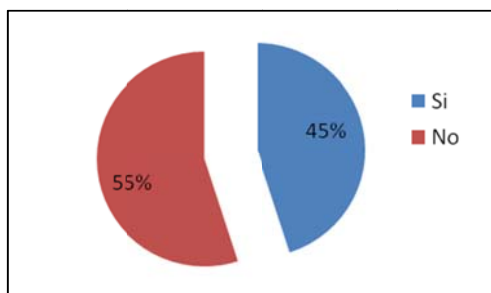
4.- ¿En su institución, hay un clima de armonía y un ambiente óptimo de trabajo?

SI = 9

NO = 11

Gráfico 8

Gráfico 8



Elaborado por: Segundo Olalla

La mitad más uno indica que hay un buen clima de armonía y un ambiente óptimo de trabajo. Eso es bueno.

Actualmente el Ministerio de Educación oferta a través de un programa denominado **Síprofe**, cursos de Capacitación que los maestros deben seguir de forma obligatoria. Se han realizado sendas encuestas a los maestros de la institución con el propósito de conocer su interés por los mencionados cursos y bajo la siguiente escala.

A = Tema muy demandado. Estoy interesado en inscribirme.

B = Tema demandado. Podría inscribirme

C = Tema en el que definitivamente no estoy interesado.

Los cursos ofertados son los siguientes:

1. Didáctica y Pedagogía
2. Lectura Crítica.
3. Evaluación para el aprendizaje.
4. Introducción las NTics.
5. Soldadura MIG.
6. Relaciones Humanas.
7. Liderazgo.
8. Seguridad Industrial.
9. Administración Educativa.
10. Elaboración de Proyectos.
11. Emprendimientos.
12. Inclusión Educativa.

Tabla 3: Los resultados de las encuestas

N°	CURSOS	A muy demandado	B Demandado	C Poco demandado
1	Didáctica y pedagogía	12	4	1
2	Lectura Crítica	11	7	0
3	Evaluación para el aprendizaje	10	5	3
4	Introducción a las NTics	7	8	3
5	Soldadura MIG	3	1	14
6	Relaciones Humanas	3	10	5
7	Liderazgo	5	12	1
8	Seguridad Industrial	2	3	13
9	Administración Educativa	2	6	10
10	Elaboración de Proyectos	12	5	1
11	Emprendimientos	7	9	2
12	Inclusión Educativa	10	5	3

De este cuadro, podemos deducir que el maestro de la institución está convencido e interesado en un proceso de Capacitación y de un mejoramiento continuo, para entregar la tan ansiada Educación de Calidad. Las opciones A y B indican que si desean inscribirse y participar en la mayoría de los cursos.

4.1.3. Frecuencias de las encuestas aplicadas a los estudiantes del Colegio Técnico Reinaldo Miño

ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES

1.- ¿Cómo calificaría el servicio educativo que el brinda el Colegio Técnico Reinaldo Miño?

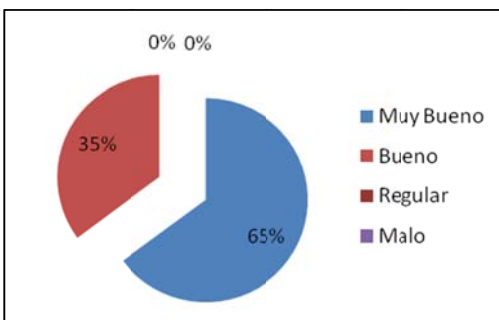
Muy Bueno = 48

Bueno = 26

Regular = 0

Malo = 0

Gráfico 9



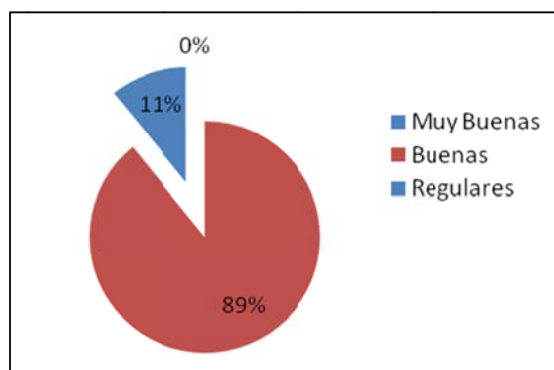
Elaborado por: Segundo Olalla.

Como puede apreciarse el 65% del estudiantado califica de muy bueno el servicio educativo que le brinda la institución. Entonces, se están haciendo bien las cosas.

2.- Según su criterio la infraestructura física (aulas, patios, canchas, talleres, bar) son:

Muy Buenas = 0; Buenas = 66; Regulares = 8

Gráfico 10



Elaborado por: Segundo Olalla.

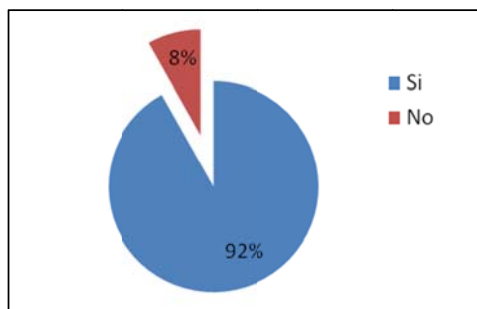
El 89% de los estudiantes considera que las instalaciones de su institución son Buenas. Y, en resto indica que son apenas regulares.

3.- ¿Según usted, la evaluación al docente es preciso hacerla?

Si = 68

No = 6

Gráfico 11



Elaborado por: Segundo Olalla.

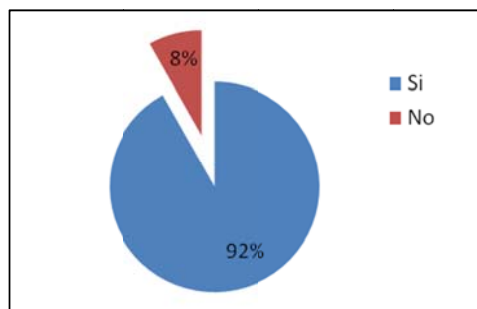
El estudiante en un 92% desea que la Evaluación le sea practicada también al docente.

4.- ¿En su institución, la educación que le proporcionan es de Calidad y Calidez?

SI = 68

NO = 6

Gráfico 12



Elaborado por: Segundo Olalla.

De los estudiantes encuestados, 68 de ellos es decir el 92% indican que la educación que le entregan en la institución es de Calidad.

CAPITULO V

5. PLAN DE CAPACITACION

5.1. Determinación del alcance del estudio.

El Colegio Técnico Reinaldo Miño, tiene como misión entregar a la sociedad bachilleres técnicos competentes que tengan bases sólidas, basados en la ética y moral para que puedan desempeñarse en su vida. Esta institución educativa al ser de carácter técnico, siente la necesidad de proyectar al estudiante hacia nuevas formas de trabajo dentro de los campos públicos o privados.

El estudiante que cursa el tercer año de bachillerato en la especialidad de Mecanizado y Construcciones Metálicas de la institución, no tiene los conocimientos necesarios para que pueda prestar su contingente en el procesos de soldadura MIG; el mismo que ya es de uso común dentro de las industrias metalmecánicas de la provincia y del país.

Las autoridades del plantel y los profesores técnicos conscientes de esta enorme falencia están dispuestos a brindar todas las facilidades y el apoyo necesarios para que este programa de capacitación tenga el éxito deseado.

La persona encargada de impartir los conocimientos a los estudiantes será el Ing. Iván Acosta con cédula # 1803296290. Graduado en la Universidad Tecnológica Indoamérica en el año 2005. Actualmente labora en esta institución.

A esta capacitación asistirán todos los estudiantes del tercer año de bachillerato y cuya nómina la encontraremos más adelante. Asimismo, será necesario el contingente del señor Rómulo Blasco Núñez Montero, quien viene cumpliendo las funciones de guardalmacén desde el 1 de octubre de 1987.

5.2. Determinación de Resultados

Objetivo General.- Conocer de qué se trata el proceso de soldadura MIG – MAG de acuerdo a la American Welding Society **Sociedad Americana de Soldadura AWS**. Entonces, las siglas Mig tiene el siguiente significado. **Metal, Inert, Gas**.

Beneficios de la soldadura MIG-MAG

No genera escoria. Alta eficiencia de la deposición. Fácil de usar. Velocidades altas de soldadura. Aplicable en un amplio rango de espesores. Consistencia en la calidad de la soldadura. Baja generación de humos. Mínima salpicadura y sobre todo económica.

Objetivos específicos.

- Motivar que el estudiante se interese por conocer este nuevo proceso de soldeo.
- Promover en el estudiante la práctica continua y permanente de este tipo de soldadura ya que solo así logrará dominar el proceso.
- Respetar las normas de seguridad e higiene industrial cuando laboramos con la suelda MIG.

5.3. Determinación de medios.

Esta capacitación va a desarrollarse de forma individual y grupal. Aquí bien vale la pregunta; ¿Por qué? Para el conocimiento de la máquina como son; partes, rollo de alambre, conexiones, cables y precauciones deberán estar presentes todos los participantes e ir interactuando de acuerdo a las instrucciones del docente facilitador. También individual ya que el programa y la práctica así lo exige.

5.4. Programación de actividades.

Se desarrollará de la siguiente forma: Aplicación del cuestionario de diagnóstico. Esto nos revelará las condiciones y conocimientos de los estudiantes. Duración de la capacitación 60 horas. De estas el 20% destinada a la teoría y el 80% práctica. Fecha

de inicio 1 de septiembre 2011. Fecha de finalización 29 del mismo mes. A partir de las 08H30. Total 15 días de capacitación a razón de 4 horas diarias.

Temas: Conocimiento de la máquina. Significado de la siglas. Partes de la suelda. Descripción de la máquina; suelda marca Lincoln Electric 180 Power MIG, conexión a 220 V. Rango 30 – 180 Amperios. Avalizada por la American Welding Society AWS. De igual forma necesitamos pletinas biseladas de 2 pulgadas 50.8 mm por ¼ de pulgada 6.35 mm y con una longitud de 150 mm. Una amoladora con disco de pulir.

5.5. Integración y aprobación.

El presente proyecto de capacitación es de vital importancia para los estudiantes ya que deberán asistir a partir del 7 de octubre del 2011 según consta en la programación institucional a la Formación en Centros de Trabajo FCT. **Pero, ¿en qué consiste ésta formación?**

Bien, los jóvenes estudiantes asisten a las empresas privadas de la ciudad y que tengan relación con la especialidad de su carrera en donde realizan sus prácticas de formación, bajo las políticas de dichas empresas y de acuerdo a convenios previamente suscritos. Esta prácticas vienen a constituirse en la gran oportunidad que tienen los estudiantes para adentrarse en el mundo real del trabajo productivo con miras al **emprendimiento**. Es decir, tener su propio negocio en el que pueda ser

jefe y como una alternativa que la puede desarrollar una vez concluida su formación regular. Finalmente este trabajo será presentado a las autoridades para su aprobación.

Al presente curso de capacitación asistirán los siguientes señores estudiantes del tercer año de bachillerato del Colegio Técnico Reinaldo Miño de la especialidad de Mecanizado.

- Caiza Jorge Luis 1805201876. Caguano Edison 1804584785. Caiza Edison B. 1805098314. Chalán Franklin 1805659146. Chasig Vinicio 1805382304. Freire Freddy 1805039750. Jinde Orlando 1805128236. Masabanda Álvaro 1805003017. Matiag Franklin 1805200381. Núñez Fabricio 1804611976. Núñez Jorge 1804536280. Sánchez Edwin 1804772059. Yugcha Edgar 1805206768. Además los señores Caiza Edwin, Cajamarca Edgar, Galarza John, Puaquiza Edison, Valencia John, Yanzapanta Luis. Quienes hasta el cierre del presente trabajo no presentaron su cédula de identidad.

5.6. Determinación de necesidades de capacitación.

Las organizaciones requieren efectuar un proceso que permita identificar las necesidades de capacitación presentes y futuras. Las necesidades de capacitación tanto de los individuos como de los grupos, pueden ser identificadas a través de un amplio número de técnicas.

Determinar las necesidades de capacitación es la parte medular del proceso capacitador, lo cual nos permite conocer las falencias que existen dentro de la institución. Las siguientes son posibles demostraciones que nos pueden **indicar una necesidad de capacitación**.

- Baja producción.
- Aumento en el número de accidentes.
- Demasiado tiempo para realizar un trabajo.
- Ausentismo a la jornada laboral.
- Desperdicio de materiales.
- Utilización prolongada de maquinarias y equipos.

Ahora, la capacitación que surja de los problemas anteriores se le conoce como **Capacitación Reactiva**, ya que proviene de hechos y dificultades presentes.

En cambio los **factores** que provocan necesidades de capacitación son:

- Incremento en el número de estudiantes.
- Docentes jubilados.
- Implantación o modificación de métodos y procesos de trabajo.
- Actualización de tecnología, equipos e instalaciones.

Como los cambios realizados por la institución provocan futuras necesidades de capacitación, a ésta se la conoce como **Capacitación Proactiva**, ya que se adelanta a los problemas y trata de preveer resultados.

¿Cómo elaborar un Plan y Programa de Capacitación?

El plan nos permite tener una visión general acerca de lo que se desea realizar, por lo tanto se considera:

- Datos generales de la organización. Nombre, dirección, etc.
- Puestos de trabajo que involucra.
- Número de trabajadores que serán capacitados.
- Eventos a realizar.

Los programas como parte sustancial de un plan describen de forma detallada las actividades tendientes a satisfacer las necesidades de capacitación.

Elementos de un programa de capacitación.

- Relación de eventos a impartir por puesto de trabajo
- Objetivos que especifiquen el cambio de conductas a modificar en los docentes.
- Contenido temático del evento.
- Técnicas que facilitarán el proceso instrucción – aprendizaje.
- Recursos didácticos que apoyarán la asimilación de conocimientos.

- Recursos financieros.
- Duración total en horas.
- La institución capacitadora responsable del evento.

Elaborados el plan y programas de capacitación, el siguiente paso es llevarlos a la práctica. Como por ejemplo: seleccionar la modalidad de la capacitación. Dentro de las modalidades tenemos:

CURSO

- Evento de capacitación formal.
- Desarrolla la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Puede combinar la teoría y la práctica.
- La duración depende de los contenidos, un promedio de 20 horas.

SEMINARIO

- Tiene como objetivo la investigación.
- Los participantes la hacen de investigadores.
- Se conforman grupos de discusión y de análisis de tema.
- Su duración es corta: 2 a 4 horas diarias.
- Se utiliza para tener un conocimiento más profundo en determinado tema.

TALLER

- Evento de capacitación que desarrolla temas vinculados a la práctica.
- Es de corta duración. Menos de 12 horas.

CONFERENCIA

- Su finalidad es dar información, datos, temas.
- El expositor debe ser experto que explique.
- Su duración es relativa, depende de la prolongación de las sesiones.
- Se lleva a cabo principalmente para capacitar al personal directivo.

Identificación de necesidades individuales.- Se basa en la comparación entre los conocimientos, destrezas y actitudes de cada empleado, con lo requerido por el puesto presente o en la posición futura esperada. Es necesario identificar las necesidades de los puestos a partir de las descripciones, identificar las competencias y verificar las lagunas o diferencias existentes.

Identificación de necesidades colectivas.- Deben recogerse de forma periódica. Este tipo de revisión puede facilitar la localización de necesidades comunes a grupos de trabajadores.

5.7. Análisis de las necesidades de capacitación

Una vez que las necesidades de capacitación han sido identificadas para cada perfil profesional y persona, luego al análisis con el objetivo de priorizarlas. Es importante señalar que no todas las necesidades deben ser cubiertas por acciones de capacitación. Una necesidad de capacitación existe cuando alguien necesita nuevos conocimientos y competencias para trabajar de modo distinto, bien para llevar a cabo otro trabajo, o bien para hacer el mismo trabajo de forma diferente o para desarrollar un cambio de actitud hacia en trabajo.

Las necesidades de capacitación pueden agruparse en tres categorías, así:

- **Necesidades del individuo.-** Consiste en recopilar las expectativas de cada individuo que le pueden ser de utilidad para su desarrollo profesional. Para llegar a identificar estos deseos es preciso llevar a cabo consultas a cada colaborador.
- **Necesidades de puesto de trabajo.-** Aquí, la necesidad se identifica con lo que le falta a la persona para dominar su puesto de trabajo. Determina la diferencia existente entre el nivel requerido para desempeñar con eficacia el puesto de trabajo y el nivel de competencia de la persona que lo ocupa.
- Las necesidades del puesto de trabajo pueden ser de diferente índole:
- **Necesidad de capacitación técnica.-** Conocimiento del producto, técnicas de venta, procesos administrativos, etc.

- **Necesidades de mejora del comportamiento.-** Comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales.
- **Necesidades de la organización.-** Identifica las necesidades a medio y largo plazo, en donde se tiene en cuenta los proyectos o planificaciones estratégicas. Los criterios para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación se pueden agrupar en tres categorías: **Ámbito de trabajo**, **equipo humano** y **ámbito individual**. A continuación se recogen los principales puntos de referencia para cada uno de ellos.
- **Respecto al ámbito de trabajo:** Necesidades de la evolución de la institución. Correcciones a errores o retrasos. Incorporación de innovaciones tecnológicas. Programa de mejora.
- **Respecto al equipo humano.-** Coordinación y liderazgo. Organización del trabajo.
- **Respecto al ámbito individual.-** Nuevas especializaciones. Necesidades de perfeccionamiento.
- Por lo tanto, a la hora de gestionar **un plan de capacitación** debemos tratar de dar respuesta a las siguientes preguntas:

¿Para qué capacitar?

Objetivos que persigue la capacitación.

En este apartado se describen los objetivos que se pretenden conseguir con las acciones formativas. El objetivo general de expresar la actuación que se espera de la persona en su puesta de trabajo, una vez finalizado el periodo de capacitación.

¿En qué capacitar? Programas y contenidos de la capacitación. Los programas hacen referencia a las distintas acciones formativas que se van a desarrollar, en concordancia con las necesidades detectadas.

¿Cómo capacitar? Metodología. Al hablar de metodología en la planificación hacemos referencia a la forma de organizar las acciones formativas. Algunas opciones a este respecto son: Cursos a distancia, cursos presenciales, de régimen residencial, etc.

¿A quién capacitar? Destinatario de la capacitación. Diferenciar los programas de capacitación individuales de los colectivos, definiendo brevemente las características que definen a los destinatarios: área funcional, nivel de cualificación, categorías, etc.

¿Con qué capacitar? Recursos necesarios para la capacitación. Conjunto de medios o recursos didácticos y material necesario para el desarrollo de los distintos programas.

¿Dónde capacitar? Lugar de desarrollo de las acciones formativas. Definir si las acciones formativas se van a llevar a cabo dentro o fuera de la empresa.

¿Cómo evaluar la capacitación? Seguimiento y evaluación de la capacitación. La capacitación se realiza desde cuatro perspectivas:

- 1.- Evaluación de la acción formativa.
- 2.- Evaluación de la transferencia o nivel de aprendizaje.
- 3.- Evaluación de la utilidad del programa.
- 4.- Evaluación de la rentabilidad del programa.

¿En qué plazo? Calendario de desarrollo de la capacitación. Alcance temporal del plan de capacitación, estableciendo calendario de fechas y horarios.

¿Con qué coste? Presupuesto de la acción formativa. Valoración del coste económico del diseño y desarrollo del plan de capacitación. Los puntos fundamentales serían: Costes directos, indirectos y de desarrollo.

CRONOGRAMA DE LA CAPACITACION.

PLAN DE CAPACITACION

1. DATOS GENERALES:

Institución: Colegio Técnico Reinaldo Miño.

Curso: Soldadura MIG.

Instructor: Ing. Iván Acosta.

Duración: Sesenta horas.

Fecha de inicio: Martes 6 de septiembre de 2011

Fecha de Finalización: Jueves 29 de septiembre del 2011

Horario: De 11H00 a 12H00 Teoría. 12H00 a 13H30 Práctica I

De 13H30 a 14H00 receso. Y, de 14H00 a 15H30 Práctica II

2. DIRIGIDO:

Estudiantes del tercer año de bachillerato de la especialidad de mecanizado y construcciones metálicas del Colegio Técnico Reinaldo Miño.

3. PARTICIPANTES.

Veinte y un estudiantes de dicha institución.

4. EVENTOS.

Nº	Nombre de área	Duración	Comienzo	Fin	septiembre
1	Inscripción de los participantes	2 días?	11e 01/09/11	11e 02/09/11	
2	Programa de inicio. Conocimiento del módulo. Proceso de soldeo	4 días?	mar 06/09/11	11e 09/09/11	
3	Introducción, principio de funcionamiento y seguridad. Humos y gases	1 día	mié 07/09/11	mié 07/09/11	
4	La corriente en la soldadura. Voltio - Amperio. El OC.V.	1 día	mié 07/09/11	mié 07/09/11	
5	Ajuste de parámetros de soldeo. De equipo y del soldador.	1 día	11e 08/09/11	11e 08/09/11	
6	Tipos de transferencias y gases de protección. CO2, Argón, Helio.	1 día	11e 09/09/11	11e 09/09/11	
7	El regulador de presión de gas. Lecturas del manómetro.	1 día	mar 13/09/11	mar 13/09/11	
8	Sistemas de arrastre del alambre.	1 día	mié 14/09/11	mié 14/09/11	
9	El alambre de soldadura. Identificación del alambre.	1 día	11e 15/09/11	11e 15/09/11	
10	La pistola de soldadura.	1 día	11e 16/09/11	11e 16/09/11	
11	Datos técnicos de la máquina. MIG WELD 181 C. CEBORA	1 día	mar 20/09/11	mar 20/09/11	
12	Problemas, causas y soluciones en el soldeo MIG - MAG.	1 día?	mié 21/09/11	mié 21/09/11	

Proyecto: Project Olalla Fecha: mié 25/04/12	Tarea División Progreso	Hito Resumen Resumen del proyecto	Tareas externas Hitos externos Fecha límite
---	-------------------------------	---	---

Página 1

Conjuntamente con la parte literal se complementará la parte práctica del proceso de soldadura Mig. Corrientes de aire. Alambre sucio. Gas protector insuficiente. Pistola demasiado inclinada. Buza obstruida. Tensión alta. Ángulos de avances. Los parámetros ideales. La velocidad al soldar. El enfriamiento rápido. Costuras a soldar. La salida del alambre. Técnicas del soldeo. Utilización de la polaridad directa. Posiciones para la suelda. Plana. Vertical ascendente y descendente. Sobre cabeza. Prácticas en pletinas de diferentes espesores. Cada una de estas etapas tiene su propia forma de evaluación.

Septiembre 29 Programa de clausura y entrega de los respectivos diplomas.

RECURSOS

Humanos: Autoridades; rectora, vicerrector, docentes y estudiantes del tercer año de bachillerato de las especialidades de Contabilidad y Mecanizado en un número de 71 alumnos del Colegio Técnico Reinaldo Miño.

Leyes, reglamentos, artículos y literales de La Constitución de la República de Ecuador.

Computador, CD y copias de todo lo anterior. Encuestas.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES:

El aporte de este trabajo es totalmente investigativo porque se recolectó la información necesaria sobre la calidad educativa que se brinda en la institución y sobre todo conocer el verdadero interés que tiene el maestro por participar en la capacitación que brinda el Ministerio de Educación.

Contribuir, concientizar y persuadir al maestro del colegio que es totalmente necesario la implantación de un Plan de Gestión de Talento Humano basado en la Capacitación para lograr un mejor desempeño en su labor diaria.

La capacitación no debe verse como un gasto infructuoso, sino como un verdadero beneficio y que además es la fórmula ideal para desarrollarse y mejorar la calidad educativa y el ámbito laboral dentro de la institución educativa.

RECOMENDACIONES:

Establecer una excelente relación y comunicación entre autoridades y docentes de la institución y ofrecer una buena calidad de vida laboral, definir objetivos, estrategias y más a los que necesitan capacitarse para que tengan un mejor desempeño de sus deberes dentro de la institución educativa.

Los docentes después de ser debidamente capacitados deben dar demostraciones de mejoramiento y de superación continua lo cual les permitirán alcanzar el éxito deseado en beneficio de la juventud.

Es importante contar con un adecuado proceso de comunicación dentro de la institución ya que esto ayudará a que todos los docentes se sientan involucrados y que conozcan los beneficios de la capacitación y el mejoramiento continuo.

BIBLIOGRAFÍA

- Küster, Inés. Dirección Personal. Madrid : Internacional Thomson, 2006 pág. 9-24
- Morán Guerrero, Marlene and Rodríguez Lasso, Karina. Optimización de recursos humanos. Ibarra, 2011 págs, 10-20
- Ramirez, Carlos. Fundamentos de Administración. Segunda Edición. Bogotá : Ecoe Ediciones Ltda, 2002 págs. 14-22
- Ramirez, Maria. Modelos de enseñanza y método de casos. s.l. : Editorial: Trillas. 2001 págs. 70-80
- Rodríguez, Alfonso. La cuestión del método en la pedagogía social. Colombia : Universidad de la Sabana Facultad de Educación, 2009 págs. 6-25
- Rodríguez, Ernesto. Metodología de la Investigación. Quinta Edición. s.l.: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2005 págs. 10-30
- Sopena, Diccionario de la Lengua. España. 255
- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI.
- Ministerio de Educación. Acuerdo # 182
- Proyecto de Transformación Institucional PTI
- Reglamento Interno del Colegio Técnico Reinaldo Miño
- Manual de Convivencia del Colegio

ANEXOS

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actividad profesional.- Acciones y comportamientos profesionales que la persona deben hacer o tener en las situaciones de trabajo de la profesión. Se expresa como resultados esperados que el profesional debería ser capaz de demostrar.

Autoevaluación.- Los profesionales de la educación deben realizar una evaluación a su propio desempeño previa a la evaluación con un responsable, siguiendo los mismos criterios.

Árbol de problemas.- Representación en forma de diagrama de los resultados del análisis problemático de una situación mostrando la relación causa – efecto entre los problemas identificados. El árbol de problemas es requerido por el enfoque del marco lógico como parte del análisis previo a la formulación del proyecto.

Aptitud.- Predisposición natural para determinada actividad o trabajo

Aprendizaje.- Acción que incluyen aspectos de adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes para el desarrollo de un determinado trabajo. También puede definirse a la actitud personal para la adquisición de los mismos.

Auditoria.- Examen o estudio en que el que se valora o expone hasta que punto una determinada situación, proceso o rendimiento esta en conformidad con unas normas o criterios predeterminados.

Auditoria de calidad.- Examen independiente y sistemático para determinar si las actividades de calidad y los resultados con ellas cumplen las medidas planificadas, y si estas medidas se llevan a la práctica de forma eficaz y son las adecuadas para alcanzar objetivos.

Calidad.- Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor.

Calidad esencial.- Conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren su actitud para satisfacer unas necesidades expresadas o explícitas.

Calidad sustitutiva.- Aspectos de un producto o un servicio, que aportan valor y satisfacen las expectativas del usuario/cliente, sin condicionar la aplicación fundamental del producto/servicio.

Capacidades profesionales.- La actitud para realizar las actividades y alcanzar los objetivos profesionales. Las correspondientes a una titulación profesional, se expresan por las acciones y comportamientos profesionales.

Carrera profesional.- El desarrollo profesional del individuo a través del sucesivo desempeño de puestos de trabajo a lo largo de su vida profesional. Hay que tener en cuenta que la profesión es la actividad a la que se dedica una persona, cumpliendo también el requisito de ser una función productiva para la sociedad.

Certificación.- Acción que tiene por objeto testificar que un producto, servicio, sistema de gestión, persona, cumplen con determinadas normas o especificaciones técnicas.

Ciudadanía.- Vivenciar la declaración constitucional de que todos los/las ecuatorianos/as somos ciudadanos/as sujetos de deberes y derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Competencia.- Aptitud, cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo, capaz, hábil y con propósitos para una cosa.

Competencias profesionales.- Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridas a través de procesos formativos o de experiencia laboral, que permiten desempeñar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo. La competencia requerida en el empleo se expresa mediante las realizaciones profesionales y el dominio profesional contenidos en el perfil profesional de cada título.

Coordinador.- Es el responsable del buen funcionamiento del equipo a fin de que alcancen los objetivos planteados en términos de productividad y motivación.

Conocimiento profesional docente.- Conjunto de conocimientos que los docentes ponen en juego en situaciones de enseñanza y que deberían integrar la formación docente. Los componentes del conocimiento profesional base para la enseñanza están constituidos por el conocimiento pedagógico general, conocimiento del contenido, conocimiento didáctico del contenido y conocimiento del contexto.

Contenidos.- Se obtienen a partir de las capacidades terminales y de los criterios de evaluación. Los contenidos pueden ser de tres tipos: conceptuales, procedimentales y actitudinales.

Comunicación.- La institución educativa debe ser una fuente de comunicación permanente para mejorar el aprendizaje, la convivencia, la prevención, manejo y resolución de conflictos.

Comunidad educativa.- Son los diferentes actores relacionados con un proyecto educativo común. Rectores, docentes, padres de familia, representantes de las comisiones y actores sociales.

Comunicaciones institucionales.- Relaciones con los organismos que desempeñan funciones de interés público, especialmente educativas, instituciones empresariales, de cooperación, asociaciones de padres, etc.

Conclusiones.- Sintetizan los análisis de los resultados de un estudio. Pueden ser relativas de un alumno, un grupo-clase o un centro.

Convenio.- Pacto o acuerdo entre personas, organizaciones, instituciones para la realización de actividades conjuntas. Establecimiento de relaciones de intercambio y cooperación entre partes.

Clima Organizacional.- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causan repercusiones en el comportamiento laboral.

Criterios de evaluación.- Son un conjunto de precisiones que para cada capacidad terminal indican en grado de concreción aceptable de la misma. Delimitan pues, el alcance y el nivel de la capacidad terminal y el contexto que va a ser evaluada.

Cualificación.- Conjunto de competencias que permite dominar una situación y que pueda trasladarse a otras situaciones de trabajo. Se adquiere mediante el aprendizaje o la formación, teniendo en cuenta a la hora del encuadramiento en familias profesionales y plasmándose en distintas categorías o figuras profesionales.

Cultura del buen trato.- Promover el respeto y reconocimiento a niños, niñas, adolescentes, educadores/as y a sus familias como ciudadanos/as en sus individualidades y expresiones culturales.

Democracia.- La institución educativa debe ser un espacio pleno de práctica y reflexión de la democracia, ejercicio ciudadano con civismo, en la comprensión de nuestra realidad nacional, pluricultural, multiétnica, regional, así como la protección y defensa del medio ambiente. La escuela debe institucionalizar la Educación para la Democracia desde la práctica.

Desarrollo Profesional.- Se apoya en los principios de facilitar la reflexión de los docentes sobre su propia práctica, contribuir a que los docentes generen su propio conocimiento y que sea capaces de aprender mediante la transformación de la experiencia vivida. Es decir, una revisión de las prácticas actuales, con el propósito de desarrollar planes de acción para mejorarla.

Deseo.- Expresión personal o social de la voluntad de satisfacer una necesidad. Los productos además de satisfacer una necesidad pueden despertar el deseo de ser poseídos.

Desempeño.- Es una descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral. Permiten establecer si el trabajador alcanza o no el resultado descrito en el elemento de competencia. Resultados que una persona, equipo u organización logran mediante la ejecución de su actividad.

Deserción Escolar.- Se manifiesta por el abandono de la institución escolar, y se diferencia fundamentalmente del abandono por salir, en la mayoría de los casos sin retorno del sistema educativo.

Dimensiones de la profesionalidad.- Las cuatro diferentes categorías de capacidades necesarias para alcanzar la cualificación profesional; técnicas, organización/ económicas, cooperación/ relación con el entorno y de respuesta a las contingencias.

Disciplina y autodisciplina.- Promover los procesos de reflexión autocrítica por parte de los miembros de la comunidad educativa, de tal manera, que cada quien sea responsable de sus acciones. Fomentar la práctica de la autodisciplina estimulando el análisis y la reflexión individual de todos los actores de la comunidad educativa.

Diseño.- Es un proceso o labor a proyectar, coordinar, seleccionar y organizar un conjunto de elementos para producir y crear objetos visuales destinados a comunicar mensajes específicos o grupos determinados.

Educación.- Acto de transmitir los conocimientos de una generación a otra. Desde los comienzos de la humanidad como una agrupación de seres humanos la capacidad de pasar sus conocimientos a través de las sucesivas generaciones, podemos hablar de una especie con el intelecto necesario y suficiente para permitir su propio crecimiento.

Efectos.- Resultados de una organización que se valoran con referencia a los objetivos de desarrollo o metas a largo plazo, cambios en una situación, deliberadas o imprevistas, positivas o negativas que la organización contribuye a provocar.

Ejemplo, desarrollo de emprendimientos productivos por parte de los egresados, con la asistencia y asesoramiento de la institución educativa.

Eficacia.- Medida del nivel de cumplimiento de los objetivos inmediatos o del nivel de consecución de los productos deseados por una organización.

Eficiencia.- Medida de la capacidad de la organización para la transformación optima de insumos en productos/servicios.

Empoderamiento.- Proceso de acceso de los ciudadanos a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de la comunidad en términos económicos, sociales y políticos.

Emprendedor.- Persona que tiene iniciativa y decisión para emprender negocios o acometer empresas. Normalmente se usa para aquellas personas que pretenden poner en marcha una idea empresarial. Cuando ya la han puesto en marcha se les suele denominar empresarios.

Entrevista.- Conversación orientada a dar respuesta a las gestiones incluidas en el guion de entrevista. Es la técnica que se propone utilizar para conocer, entre otras, las condiciones de vida y estudio de una persona.

Equidad de género.- Considerar a los hombres y mujeres en igualdad de condiciones, sin discriminación alguna.

Equipo de trabajo.- Grupo profesional que comparte una finalidad reconocida por la institución, que organiza el trabajo con criterios de pertinencia, idoneidad y carga equitativa, para el cumplimiento de un logro verificable.

Estándar.- Normas y criterios predestinados, cuantitativos y cualitativos, que dan cuenta del nivel de idoneidad o pertinencia a alcanzar por una organización, ante una determinada situación, proceso o rendimiento.

Estándar profesional.- La descripción del nivel de realización profesional que se precisa para alcanzar los objetivos de las organizaciones productivas (funciones y actividades). Se anuncia mediante las actividades profesionales y sus criterios de realización.

Estrategia.- Orientaciones prioritarias de la gestión institucional, que a través de los objetivos y acciones que la implementan, permiten una reasignación de los recursos, mejorando, con ello, los resultados a corto plazo de la institución y la viabilidad de la misma, en el entorno actual o futuro.

Evaluación.- Proceso sistemático de recogida de información, valorada a través de criterios y referencias, que sirve de base a la toma de decisiones de mejora de los componentes del currículo, los programas y los propios centros educativos y de formación.

Evaluación del desempeño.- Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Siendo una función esencial que se encuentra en todas las instituciones.

Familia profesional.- Conjunto de profesiones que comparten un tronco común de conocimientos, destrezas, habilidades y recursos.

Fuerzas Motivacionales.- Se refiere a la confianza o desconfianza, miedo, temor, actitudes hostiles, sentimientos de responsabilidad, dinero, ego, estatus social, la satisfacción o no.

Gestión.- Procesos y procedimientos que se emplean para garantizar que se realizan todas las tareas necesarias para alcanzar los objetivos planteados.

Gestión del conocimiento.- Conjunto de procesos integrados mediante el cual se genera, captura, acumula, compila, distribuye y transfiere el conocimiento a las prácticas de la gestión de la organización, mejorando sus resultados.

Gestión de desempeño.- Proceso mediante el cual una persona, un equipo o una empresa tratan de mejorar sus resultados y alcanzar los objetivos propuestos en forma coherente y sistemática.

Gestión por Competencias.- Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el

desarrollo y administración del potencial de las personas “de los que saben hacer” o podrían hacer.

Garantía de calidad de la capacitación.- Según LeBoterf y otros 1993, es el conjunto de actividades, medidas y dispositivos organizados sistemáticamente para maximizar las oportunidades de que las competencias producidas por el sistema de formación tengan la calidad requerida.

Honestidad.- Es decir la verdad y luchar contra la corrupción, la copia, el dolo, la difamación.

Honestidad académica.- Tanto docentes como estudiantes deben sujetarse a los principios de honestidad académica que implican presentar los trabajos con citación adecuada de las fuentes; respetar la autoría intelectual y someter el trabajo propio a procesos de evaluación. **Se considerará una falta grave el plagio, la copia y el presentar trabajos de otros como si fueran propios.**

Hipótesis.- La hipótesis de trabajo pueden definirse como una conjetura plausible, esto significa que, frente a una pregunta, la hipótesis de trabajo es la respuesta más satisfactoria que se pueda proponer, habida cuenta de los vacíos detectados y del estado de conocimiento. La hipótesis es de trabajo porque solo ofrece una respuesta provisional; hay que esperar los resultados de la investigación para saber si la hipótesis es o no válida.

Identificación por Competencias.- Es el método o proceso que se sigue para establecer a partir de una actividad de trabajo. Las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar una actividad satisfactoriamente.

Impacto.- Resultados de una organización en relación con sus objetivos inmediatos. Ejemplo: inserción laboral de los egresados, mantenimiento de ellos en el mercado de trabajo o desarrollo de una carrera profesional por parte de los egresados.

Inserción laboral.- Acción en la que una persona se incorpora a través de un puesto de trabajo en el mercado laboral. Normalmente aplicado a los jóvenes, con los que fundamentalmente se utiliza el concepto de inserción socio-laboral, haciendo referencia a que no sólo es el proceso de acceso a un empleo, sino además un proceso de ocupar un papel en la sociedad.

Justicia.- Dar a quien lo que le corresponde respetando derechos y deberes.

Liderazgo.- La influencia del líder sobre otros profesionales no deriva de una posición jerárquica superior. El líder promueve (sin imponer), en los demás miembros del equipo, actitudes favorables al cambio, la productividad y motivación.

Misión.- La misión da respuesta a las preguntas del para qué y del por qué de un puesto de trabajo en la organización. Viene a representar en conjunto de las funciones del puesto de trabajo.

Misión institucional.- Definición explícita de los fines de una organización, así como de la imagen que se pretende proyectar de la misma al entorno, dentro de un ámbito territorial definido.

Módulo Profesional.- Es la unidad de oferta formativa, puede acreditarse y capitalizarse para la obtención de un título profesional.

Normalización.- Conjunto de soluciones para aplicaciones repetitivas que se desarrollan, fundamentalmente, en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la economía, con el fin de conseguir una ordenación óptima de un determinado contexto.

Objetivos profesionales.- Subconjunto de capacidades profesionales que debe poseer el egresado, seleccionadas por su relevancia para realizar las actividades profesionales o establecidas para alcanzar la cualificación profesional que se persigue.

Organismo de certificación.- Entidad imparcial, estatal o privada, que posee la competencia y la fiabilidad necesarias para gestionar un sistema de certificación, y en el seno del cual están representados los intereses de todas las partes implicadas en el funcionamiento del mismo.

Pasantías o prácticas en empresas.- Aprendizaje a través de situaciones reales de desempeño laboral. Se dirigen a alcanzar una mejora sustantiva de la cualificación

profesional del alumno o aprendiz, a través de la adquisición de competencias actitudinales y técnicas.

Pedagogía.- Ciencia que tiene como objeto de estudio a la formación del sujeto y estudia a la educación como fenómeno sociocultural y específicamente humano, brindándole un conjunto de bases y parámetros para analizar y estructurar la educación y los procesos de enseñanza-aprendizaje que intervienen en ella.

Plan.- Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción con el objetivo de dirigirla y encauzarla

Planeación.- Consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr dichas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades.

Procesos.- Proceso es un conjunto de actividades lógicamente interrelacionadas que están caracterizadas por un número de entradas específicas y tareas de valor añadido que producen resultados concretos.

Proceso de Control.- Es la forma en que la dirección supervisa o no al personal a su cargo y de qué forma lo hace.

Proceso de Toma de Decisiones.- Se refiere al momento en que se debe tomar una decisión en dónde se realiza y quiénes participan.

Profesión.- Aptitud para desempeñar un conjunto de puestos o situaciones de trabajo que requieren aspectos comunes de competencia.

Profesor reflexivo.- Es aquel que posee capacidad para un desarrollo profesional autónomo mediante un sistema de autoanálisis, el estudio de la labor de otros profesionales y la comprobación de ideas mediante procedimiento de investigación en el aula. El profesor reflexivo es aquel que analiza su propia práctica para evaluarla y responsabilizarse de su acción tutora.

Profesor Tutor.- Profesor(a), que al tiempo que realiza el trabajo docente, es responsable por un lado de la coordinación de la acción tutorial entre el conjunto del profesorado de un grupo-clase determinado y, por otro, de desarrollar las principales actividades de tutoría con el grupo-clase.

Proyecto profesional.- Proceso del desarrollo profesional dirigido a la autorrealización y al desarrollo personal, afectivo y cognitivo. Engloba aspectos como la identidad personal (autonomía, auto percepción, autoestima, sistema de valores personales, aptitudes y actitudes personales). La construcción de las relaciones (pareja, familia, amigos, colegas y compañeros). La satisfacción de las necesidades y los deseos, la pertenencia y el papel social. Debe ser integral e incluir la dimensión socio-laboral.

Reconocimiento.- Necesidad que tienen los profesionales de que se valore el trabajo bien hecho en términos de resultado y esfuerzo.

Rendimiento.- Medida del grado de eficiencia, eficacia y oportunidad de una organización en el desarrollo de sus prácticas y en el cumplimiento de sus objetivos.

Respeto.- Implica una actitud de estima hacia sí mismo y los demás y la observancia de deberes y derechos.

Responsabilidad.- Es hacerse cargo de cada uno de sus actos y de asumir sus consecuencias.

Satisfacción Laboral.- Es la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Selección.- Es un proceso de varias etapas o fases secuenciales que atraviesan los candidatos.

Solidaridad.- Significa comprometerse en la solución de los problemas y las necesidades de los demás.

Tutorías profesionales.- Importante recurso educativo donde un profesional consolidado apoya la labor educativa de los alumnos del centro poniendo a disposición de estos sus conocimientos, habilidades y experiencia.

Tecnología.- Conjunto de conocimientos, instrumentos y métodos técnicos empleados en un determinado oficio o sector profesional.

Uso de la tecnología.- Su uso debe ser regulado durante la jornada escolar y su incorporación, si fuera el caso, adecuada y oportuna al aprendizaje. Asimismo se recomienda durante la jornada escolar, evitar el uso de teléfonos celulares, juegos electrónicos y otros aparatos que son distractores del proceso de enseñanza aprendizaje y formativo.

Visión institucional.- Conjunto de ideas y creencias de una organización, sobre sí misma y su entorno de competencia, que condicionan y orientan la definición explícita de su misión institucional.