

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
NEGOCIOS



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

TESIS DE GRADO PREVIO LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

TEMA

Planificación de Capacitación a Docentes de Instituciones Educativas Fiscales de Quito de la Zona Administrativa Tumbaco -2010.

AUTOR: Mauricio José Freile García

DIRECTOR: Ing. Mario Flores Salazar
QUITO – ECUADOR
2010

AUTORÍA

Del contenido de la presente tesis se responsabiliza el autor

Mauricio Freile García

CC. 1708189301

DEDICATORIA

A mis tres hijos Christian, Gabriela y Juan José que siempre han sido mi fortaleza y que donde ellos se encuentren siempre estarán presentes en mi mente y que por siempre los llevo en mi corazón.

A mi esposa María Belén quién ha sido el apoyo para realizar y alcanzar este objetivo y su constante paciencia en cada una de las actividades diarias.

AGRADECIMIENTO

A Dios por lo que me suplió todo este tiempo, por la fortaleza que motivo a luchar por este gran objetivo y que ha llenado de bendiciones cada tiempo de mi vida.

La Universidad Tecnológica Equinoccial quien ha brindado todo el apoyo y está presente en cada uno de quienes formamos parte de ella.

A mi familia, quienes han estado presentes en los momentos que más los he requerido y por la importancia que han dado a cada una de actividades de mi vida.

A todos mis Hermanos del Templo el Oasis Lancaster – California quienes fueron mi soporte y apoyo espiritual, supieron cumplir su misión y brindarme su amistad en momentos de mucha necesidad.

HOJA DE JURADO

CALIFICADOR 1

CALIFICADOR 2

DIRECTOR DE TESIS

DECANO DE LA FACULTAD

CERTIFICACIÓN

Certifico que bajo mi dirección la presente tesis ha sido realizada en su totalidad por el señor Mauricio José Freile García.

Ing. Mario Flores

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS.....	1
CAPITULO I.....	4
PLANIFICACIÓN DE CAPACITACIÓN A DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DE QUITO DE LA ZONA ADMINISTRATIVA TUMBACO, AÑO 2010.	
1.- Problema.....	4
2.- Planteamiento del Problema.....	4
3.- Tema.....	8
4.- Título.....	8
5.- Objetivo general.....	9
6.- Objetivos Específicos.....	9
7- Justificación.....	10
8.- Idea a defender.....	17
8.1 Planteamiento de la hipótesis.....	17
8.2 Identificación de variables.....	17
8.3 Identificación de indicadores.....	18
8.4 Identificación de instrumentos.....	18
CAPITULO II.....	18
2.- MARCO DE REFERENCIA.....	18
2.1 Marco teórico.....	18
2.1.1 Capacitación.....	18
2.1.2 Diseño de Capacitación.....	22
2.1.3 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	24
2.1.4 Planificación de Capacitación.....	28

2.1.5 Ejecución de Capacitación.....	32
2.1.6 Evaluación del Programa de Capacitación.....	34
2.1.7 Adiestramiento.....	36
2.1.8 Unidades Educativas.....	37
2.1.9 Desarrollo Profesional.....	39
2.1.10 Formación Profesional.....	40
2.1.11 El Aprendizaje.....	42
2.1.12 Desarrollo de Competencias.....	44
2.1.13 Administración Escolar.....	45
2.1.14 Planificación Educativa.....	46
2.2 Marco Conceptual.....	48
2.2.1 Definición de términos Conceptuales.....	48
2.2.2 Definición de términos Operacionales.....	50
CAPITULO III.....	52
3.- ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES.....	52
3.1 Diseño de la Investigación.....	52
3.2 Métodos Generales de Investigación.....	52
3.3 Técnicas generales de Investigación.....	53
3.4 Población / Muestra.....	54
CAPITULO IV.....	61
4.- ANÁLISIS DE DATOS, TABULACIÓN Y GRÁFICAS DE LA INFORMACIÓN.....	61
4.1 Análisis cualitativo de datos.....	61
4.2 Análisis cuantitativo de datos.....	63
4.3 Gráficos y Tabulación de la información.....	88

CAPITULO V.....	90
5.- ANÁLISIS DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	90
5.1 Conclusiones.....	90
5.2 Recomendaciones.....	91
5.2.1 Propuesta.....	94
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	164
BIBLIOGRAFIA.....	165
ANEXOS.....	168
FORMULARIOS.....	171

CAPITULO I

PLANIFICACIÓN DE CAPACITACIÓN A DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DE QUITO DE LA ZONA ADMINISTRATIVA TUMBACO, AÑO 2010.

1.- PROBLEMA

Falta de Capacitación permanente de los docentes de las instituciones fiscales del Distrito Metropolitano de Quito.

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La capacitación ha sido utilizada para beneficios exclusivos del docente por alcanzar un mejor puesto dentro del Escalafón recurriendo como objetivo conseguir su ascenso y un aumento salarial, desvirtuando así el sentido que tiene la Capacitación en la formación al docente y encaminándose a otras actividades muy diferentes a la Educación, así por ejemplo para su ascenso recurrían a Capacitarse en áreas como panadería, pastelería, corte y confección y otros, logrando su fin aumento de sueldo y ascenso en el escalafón.

Desde los organismos oficiales, lo importante es el éxito o el prestigio de la Capacitación docente, en medios de términos cuantitativos: a cuántos docentes se capacitará, la demanda de instituciones a capacitar o a que Instituciones se podrá beneficiar; sin un seguimiento, acompañamiento, evaluación y aplicación del conocimiento en el aula, el Ministerio de Educación no satisface las demandas de Capacitación y generalmente limita su campo de acción al no satisfacer al gremio en su totalidad.

Los directivos, docentes de las Instituciones Educativas Fiscales han perpetuado su conocimiento en base a recursos anteriores sin tener una actualización y formación en su carrera en pro de contribuir a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, sin desmerecer su vocación hacia la actividad educativa.

El Sistema Educativo no cuenta con los mecanismos y los recursos para la actualización tecnológica y Capacitación del cuerpo docente de manera permanente en los espacios de trabajo académico que permitan a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, las limitaciones de los centros Educativos coadyuvan a lo citado, por su falta de infraestructura, limitación de recursos.

Actitudes negativas y resistencia hacia el cambio, falta de motivación al docente por su debilidad en su formación y el de cambiar los contenidos, métodos repetitivos y habituales con los que se sienten seguros, por temor a tener que dedicar mucho más tiempo en la enseñanza que aún está poco centrada en el estudiante.

La falta de compromiso de trabajo por parte de los actores de la Educación como las autoridades, maestros, maestras, personal administrativo y técnicos de las Instituciones Educativas disminuye el apoyo de éstos actores en los procesos de Capacitación.

Sin una actualización del conocimiento en el proceso enseñanza – aprendizaje (sus características técnicas, los lenguajes y formas de representación de la información,) los docentes no estarán en condiciones de desarrollar prácticas pedagógicas de calidad.

El desactualización de las Tecnologías de la información y comunicación por parte de las autoridades y docentes mantendrá como resultado una baja Calidad en la Educación.

Se mantendrá la desmotivación del docente actitud que verá reflejada hacia sus estudiantes, independientemente de su vocación y sacrificio, por lo cual la Educación se estancará y se mantendrá sumida entre problemas sociales, políticos y económicos sin una salida la que permita a otros actores dar la solución o atención a este sector en pro del docente en su formación y en su carrera.

Se pretende capacitar a maestros y maestras creando una cultura de uso de herramientas que optimicen recursos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Capacitar a técnicos de las instituciones educativas en proceso de mantenimiento correctivo que contribuya al mejoramiento de las gestiones administrativas y operacionales; así como capacitar a los usuarios de los diferente sistemas de información en el manejo adecuado de sus roles y compromisos.

Además, las formas de Capacitación tienen que ser modificadas para un mejor desempeño del docente. Por este motivo es necesario establecer una adecuada relación con la gestión pedagógica de los procesos de aprendizaje y en enseñanza al interior de los cuales se consideran varios puntos: la planificación, las estrategias y técnicas de necesidades de Capacitación, la autoevaluación, el dominio de la especialidad y la gestión educativa.

Propiciar espacios permanentes donde los docentes revisen críticamente su forma de concebir el conocimiento y lo que esto implica en términos de la acción del profesor

y principalmente del alumno. Apoyar proyectos de investigación que estudien procesos de formación docente en las distintas regiones de distrito.

Propiciar la reflexión del docente a fin de que sea capaz de autoevaluarse y sea consciente de cómo va en su labor diaria, por otro lado la Capacitación no debe ser el cumplimiento de un programa, un mecanismo de crecimiento profesional, sino que la preparación efectiva del docente y, en algunos casos, debe ser el reeducarlo con un desarrollo del liderazgo ya que esto también propicia el perfeccionamiento y motiva la mejora de la enseñanza.

Integrar la actualización y fortalecimiento curricular de tal manera que enriquezca los ambientes escolares, faciliten y mejoren el contexto de enseñanza y aprendizaje en la Educación inicial, básica, bachillerato y popular respondiendo a requerimientos a nivel local.

- Capacitar a docentes aplicando el uso de herramientas en las actividades diarias.
- Realizar un Plan de Capacitación de formación de docentes.
- Proporcionar infraestructura tecnológica que permita la actualización del docente.
- Incentivos y motivación al docente para la aplicación de herramientas tecnológicas.
- Elaboración de un Plan anual de Capacitación y formación al docente.
- Seguimiento y acompañamiento de la aplicación de las nuevas tecnologías en las instituciones educativas.

- Desarrollo de programas de Capacitación para cumplir los objetivos del sector Educativo.
- Establecimientos de centros de información y comunicación para el desarrollo comunitario.
- Evaluar las necesidades de Capacitación de los docentes.
- Planificar eventos de Capacitación en Instituciones Fiscales y por Zona administrativa.
- Coordinar eventos de Capacitación para incentivar al docente en su actualización de conocimientos.

Capacitar a docentes de Instituciones Fiscales del Distrito Metropolitano de Quito Zona Administrativa Tumbaco en el uso de herramientas que optimicen recursos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.- TEMA

SUJETO: Planificación de Capacitación a docentes del Distrito Metropolitano de Quito.

OBJETO: Instituciones Fiscales de la Zona Administrativa Tumbaco.

4.- TÍTULO

Planificación de Capacitación a Docentes de Instituciones Educativas Fiscales de Quito de la Zona Administrativa Tumbaco, año 2010.

5.- OBJETIVO GENERAL

Conocer las necesidades de Capacitación de las Unidades Educativas, Colegios y Escuelas del Distrito Metropolitano de Quito en la Administración Zonal Tumbaco con la finalidad de realizar una propuesta de contenidos a través de una Planificación de Capacitación al docente para que adquieran, reafirmen y actualicen sus conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus labores educativas.

6.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar cada una de las Unidades Educativas, Colegios y Escuelas de la Administración Zonal Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito.
- Determinar la estructura de cada una de las Unidades Educativas, colegios y escuelas de la Administración Zonal Tumbaco.
- Diagnosticar las necesidades de Capacitación de los docentes.
- Definir las necesidades de recursos, infraestructura, insumos y materiales necesarios para la Capacitación.
- Definir las técnicas del proceso de Enseñanza y Aprendizaje. Identificar la técnica de Capacitación a aplicar en este proceso de formación al docente.
- Establecer los contenidos, de los programas de Capacitación.
- Proponer un Plan de Capacitación enfocado a las Unidades Educativas Fiscales, Colegios y Escuelas del Zona Administrativa Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito.

7.- JUSTIFICACIÓN

Es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada en la teoría y en la práctica, con una visión de análisis en su desempeño; debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

Es importante retomar la capacidad, creatividad, disposición y compromiso de cada docente, para que involucre más al alumno en su desarrollo tanto profesional como personal, que genere en él la creatividad y fomente la investigación a través de su conocimiento pedagógico adquirido.

Por ello el Programa de Capacitación es importante, ya que se establecerá estrategias y métodos que facilitan el desenvolvimiento en el aula, creando las condiciones para un mejor aprovechamiento de las instancias Educativas, para un integral desarrollo escolar de cada estudiante.

Los docentes de las Instituciones Educativas provienen diferentes áreas de preparación y que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse. Cualquiera que sea la concepción que predomine en los sistemas de formación de docentes, éstos se enfrentan a ciertos retos que podemos considerar como fundamentales: el diseño de programas de Capacitación para mejorar el proceso enseñanza–aprendizaje y las estrategias efectivas para alcanzar los propósitos de la formación, tanto en su etapa inicial como en su ampliación posterior.

Generar beneficios en la formación del docente, no tan sólo en su desarrollo profesional, sino en su formación como un ser humano, con valores y principios tan

necesarios en nuestra época, de tal manera que al fortalecer los conocimientos y sus necesidades de Capacitación y formación en su práctica docente, se entenderá mejor la importancia de una atención personalizada que incrementará la confianza y comunicación motivados hacia el cambio en beneficio institucional.

Con la Capacitación se busca cubrir las necesidades, problemas y expectativas de los diferentes actores de sistema educativo, a fin de contribuir a que éstos, a su vez, estén cada vez mas habilitados para responder a los requerimientos educativos de sus estudiantes como una actividad permanente, flexible e innovadora.

Comprender el ánimo de los docentes para que utilicen las herramientas tecnológicas de la información y de la comunicación en los procesos enseñanza-aprendizaje y que disfruten de las bondades y riquezas que se obtienen en dichos procesos en la optimización de sus gestiones y pese a las limitaciones siempre habrá alguna herramienta tecnológica que le permita incorporar, tanto a ellos como a sus estudiantes.

Se genera una motivación y creatividad hacia la investigación proporcionando los conocimientos y actualización en información y comunicación.

Por la falta de atención de los gobiernos de turno y que a través de otros actores podamos entregar programas de Capacitación convalidadas por el Ministerio de Educación para descentralizar la formación del maestro y tener mayor alcance de Instituciones Educativas que se han visto relegadas en el tiempo en la formación de docentes con actualización en conocimientos, en infraestructura, asignación de recursos, formación permanente al docente, etc.

Se logra el mejoramiento de la calidad de la formación docente, orientada al desempeño de los futuros maestros como agentes de cambio en el proceso de innovación educativa, fortalecimiento en su gestión institucional orientado para apoyar los cambios de las instituciones.

La sociedad demanda cambios en los sistemas educativos de forma éstos se tornen más flexibles y accesibles, menos costosos y a los que han de poderse incorporar los ciudadanos en cualquier momento de su vida. Estos cambios en los sistemas educativos se manifiestan en diferentes aspectos: en los objetivos, en el rol de los docentes, en los estudiantes, en los espacios de aprendizaje, en la administración y en la comunicación.

En el entorno tecnológico, cultural y social en las que se desenvuelve la actual sociedad exigen nuevos objetivos para la educación enfocada a la sociedad, al mundo para el auto-desarrollo. El Proyecto surge desde una profunda reflexión de toda la Comunidad Educativa para construir un instrumento que oriente nuestro progreso a través del tiempo y represente la base fundamental para una realización eficiente de la labor pedagógica y no se vea influenciada por factores políticos y de enfrentamiento entre sus actores, sino más bien buscando el emprendimiento, la perseverancia, la autonomía, la solidaridad y autoestima de sus actores docentes, estudiantes y padres de familia.

La Capacitación al docente beneficiará a modificar positivamente los procesos y productos de la acción pedagógica, los que se verificarán a través de la aplicación del conocimiento adquirido como una herramienta útil a utilizar en el aula. Por ello es necesario que la práctica diaria en los procesos reales y cotidianos en el proceso de

enseñanza - aprendizaje desarrollando las habilidades y actitudes necesarias para su trabajo pedagógico.

El beneficio para el docente basado en su formación permanente se presentan grandes oportunidades para construir relaciones con los estudiantes, y es importante que la aplicación de un modelo transversal logre compenetrar en el estudiante los diversos aprendizajes, con una diversidad de temas los mismos que con un carácter de innovación, creatividad e investigación serán aplicados en el aula.

El trasladar el aprendizaje basado en proyectos al aula, se adoptan nuevas estrategias en la enseñanza para alcanzar el éxito. Los docentes asumen el papel de guías o facilitadores no es el modo como la mayoría de los docentes fueron educados, ni tampoco la forma como fueron educados para enseñar.

Se benefician los actores de la comunidad educativa puesto que al resolver los problemas en el proceso de Enseñanza – Aprendizaje se desarrolla planteamientos conjuntos que determinan actuaciones concretas en cada una de las instancias. De esta manera se asegura que el docente pueda realizar su labor de manera planificada, estructurada y didáctica, en donde sepa plantear y redactar objetivos, identificar problemas, organizar contenidos, comparar contenidos, utilizar ejemplos, utilizar diferentes teorías o textos y recursos didácticos, aplicar diferentes métodos de evaluación, motivar a la participación y realización de inferencias y así, llegar a una retroalimentación tanto del alumno como de él mismo.

La mayor parte de los sistemas educativos de los países están en un proceso de profundas reformas en el contexto de la Capacitación ha tenido lugar un proceso de formación docente, especialmente de aquellos orientados a la formación continua en el mejoramiento de la calidad de la educación.

El impacto sobre la formación al docente destaca la inminente globalización con ajustes por el impacto de los nuevos modelos de desarrollos científicos y tecnológicos, particularmente de la informática y de la comunicación a través de todos los medios.

La respuesta se dará en la comunidad educativa ya que promueve la participación de todas sus instancias desde la formulación de políticas, estrategias, planes de desarrollo institucional, sin distinciones de capacidad económica, religión, raza e ideología o cualquier otra característica cultural.

Con un aprendizaje flexible que ayude al estudiante al aprendizaje permanente a través de métodos y estrategias que permitan el acceso al conocimiento de creativa, innovadora y promoviendo la investigación..

Las acciones a desarrollar por los docente están orientadas a favorecer y fortalecer los conocimientos de la población, en la cual se está interviniendo con el ánimo de mejorar la calidad de vida de éstos, permitiendo que el conocimiento que los estudiantes han adquirido durante su formación académica lo apliquen al servicio de las comunidades más vulnerables.

En los proyectos y actividades que desarrollarán los estudiantes serán tendientes a utilizar los conocimientos en investigación adquiridos en la institución Educativa que se orientan a la aplicación de la ciencia y la innovación tecnológica” cuyos resultados permiten un aporte en los grupos poblacionales más vulnerables socialmente, con una proyección social.

En estos momentos, la capacitación docente nos lleva a plantear algunos interrogantes y reflexiones; ya que ella asume un rol protagónico del docente como forma de solucionar gran parte de los problemas por los que atraviesa la educación.

El dotarlo de las herramientas necesarias en un proceso de formación será posible garantizar que los alumnos aprendan más y mejor.

La necesidad de un seguimiento real a la Capacitación del docente para establecer un verdadero mejoramiento en su formación y aplicación del conocimiento en el aula, establecer la necesidad real por la cual se quiere dar importancia a este proceso donde el beneficiado no solo sea el docente sino toda la comunidad educativa.

Alcanzar una dimensión de la necesidad de formación al docente y generar una cultura novedosa en la formación con nuevos planteamientos y pretender elevar la calidad educativa, ello requiere elevar el sentido social y profesional del ejercicio docente, lo cual nos lleva a pensar la formación que tiene este en el magisterio y su preocupación por su formación.

Convocar a autoridades, maestros y maestras, alumnos, padres de familia, técnicos y personal administrativo de las instituciones educativas a procesos de sensibilización para concienciar, comprometer e involucrar para que sean actores activos en este proceso de formación.

Promover la ejecución de eventos de capacitación con contenidos y competencias para fortalecer el proceso de formación del docente.

Incidir en la integración efectiva de proyectos de aula en el currículo educativo, integrando a docentes capacitados en una comunidad educativa para la interrelación en sus actividades de clase, desarrollando las capacidades y competencias pedagógicas que apoyen el objetivo estratégico del proyecto, en la cual los directivos puedan desarrollar los programas de capacitación desde sus centros educativos.

El aprendizaje por Proyectos de aula será un proceso activo y coordinado con flexibilidad, la que permitirá adaptarse a los distintos grupos de estudiantes, a las necesidades de trabajo y la disponibilidad de recursos y como modelo pedagógico para desarrollar la cátedra de manera dinámica y motivadora.

Una de las metas de la Secretaría de Educación es elevar la calidad de la educación que se imparte en todos los niveles que la conforman; se diseñan estrategias que apuntan en esta dirección, y una en particular la formación de docentes, considerada como uno de los puntos que más pueden sumar para lograr esta meta, en el desarrollo sus potenciales con el fortalecimiento del sistema educativo.

Se puede hablar de que elevar la calidad de la educación como producto de un proceso de transformación de nuestra forma de percibir el hecho educativo y de la manera en que lo realizamos, y la capacitación es una estrategia indispensable para lograr este propósito.

El impacto que tiene un docente capacitado en el desarrollo de potenciales en su grupo es amplio, ya que esta forma de trabajar amplía el espectro de actividades cotidianas en el aula, además que reconoce en todos los estudiantes las diversas fortalezas en las diferentes áreas.

Muchos de los materiales de capacitación son didácticos, desde llevar a cabo el desarrollo de los eventos de Capacitación, información, diseño de los programas de capacitación, desde la evaluación de necesidades hasta las actividades de seguimiento, usando medios de transmitir información y comunicación, no tiene un impacto ambiental en la ejecución de la actividad de capacitación.

Para realizar la propuesta de Capacitación a docentes de Instituciones fiscales del distrito metropolitano de Quito se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo el proyecto de Capacitación ya que el distrito se encuentra dividido en zonas Administrativas donde cada una dotada de los centros de Capacitación para realizar la Capacitación a Docentes, de igual manera se cuenta con el apoyo de los Centros Educativos que facilitan la prestación de sus Cibernarios o Centros de computo.

El contribuir a la realización de realizar nuevos proyectos estructurados como modelos y oportunidades de aprendizaje, generando además el apoyo entre docentes en la realización de proyectos interdisciplinarios integrando apropiadamente la tecnología en las instancias del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Los procesos de capacitación satisfacen varias necesidades: en los maestros y maestras la creación de proyectos innovadores que involucren la utilización de la tecnología implementada en las Instituciones Educativas beneficiarias del proyecto en sus diseños curriculares como un proceso metodológico que garantice el mejoramiento de la calidad educativa en el aula. En los estudiantes y técnicos la posibilidad de ser efectivos apoyando a la solución de incidencias.

8.- IDEA A DEFENDER

8.1.- Planteamiento de la Hipótesis: Si se identifican las necesidades de Capacitación de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito de la Administración Zonal Norte entonces se puede hacer una propuesta de Planificación de Capacitación para las unidades educativas

8.2 Identificación de Variables

Variable Independiente: Identificación de Necesidades de Capacitación.

Variable Dependiente: Propuesta de Planificación

8.3.- Identificación de Indicadores

- Existencia de necesidades de Capacitación
- Tiempo
- Recursos humanos, tecnológicos, infraestructura, económicos, materiales
- Contenidos y competencias a desarrollar
- Motivación
- Frecuencia Periodicidad
- Desarrollo profesional permanente

8.4.- Identificación de Instrumentos

- Entrevistas
- Calendario
- Agenda de Capacitación
- Frecuencia - Periodicidad del proyecto
- Cuestionarios
- Encuestas de Motivación
- Observación directa

CAPITULO II

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco Teórico

2.1.1.- Capacitación

Dentro de cualquier ámbito administrativo la función de Capacitación resulta de vital importancia, ya que requiere de un proceso administrativo donde se integra la

planeación, organización, dirección y control; es así que luego de este proceso el identificar y dar solución a los problemas no se convierte en algo complejo, sino todo lo contrario se determina la necesidad del personal en cuanto a Capacitación. Es importante establecer con que información contamos en la organización; como el proceso de selección de personal, número de recursos humanos con que se cuenta, análisis de puestos, la estructura organizativa, descripción de funciones, todos estos puntos no llevará a identificar las características del recurso humano con que contamos; por otro lado se investigará los requisitos que se requiere en materia educativa a los individuos futuros sujetos de un programa de Capacitación, es decir lo que es y lo que debería ser y lo que llega a ser.

Los propósitos de la Capacitación dependerá del grado de sensibilización, concientización dentro de la organización, por ello las técnicas de educación y psicológicas dejan muy en claro el cambio de comportamiento del capacitado asegurando que los cambios se den en la organización. Por otro lado al evaluar la calidad del desempeño significa haber detectado las prioridades de Capacitación técnica, humana o administrativas, con ello la resolución de problemas llevará a la obtención de altos niveles de excelencia teniendo así que el Adiestramiento y la Capacitación en una eficaz herramienta de apoyo para dar solución a varios problemas y mejorar la efectividad en cualquier ámbito. Luego el desarrollo y la planeación de carrera motivan a la permanencia del personal en la institución, apoyado en programas de Capacitación en las que se revisan y se tienen políticas de promociones que le permitan tener mayores responsabilidades dentro de la organización, complementariamente es necesario la inducción y orientación del personal en la organización dirigidos a los objetivos, políticas y procedimientos,

como es su estructura organizacional, sus estándares de desempeño que le permitan visualizar el ámbito de desarrollo profesional dentro de la institución.

Al actualizar los conocimientos y habilidades se convierten en un verdadero reto cuando se presentan cambios por las nuevas tecnologías para la optimización de recursos y métodos para que el trabajo mejore, por ello es necesario estar actualizados y visualizar los cambios de manera oportuna para la adecuada implementación, ya que sin estas consideraciones importantes el enemigo del cambio es la obsolescencia de los conocimientos y la falta de preparación del personal.¹

La capacitación se refiere a los métodos actualizados para dar a los empleados nuevas habilidades y destrezas para que se desempeñen en su trabajo, el enfoque de tener una capacitación técnica a establecer programas de mejoramiento de la calidad es una ventaja de la institución ya que su recurso humano necesita de habilidades tecnológicas, tomar de decisiones y comunicaciones, por lo que a mayor exigencia se requerirá mayor capacitación como los instrumentos, herramientas administrativas y las capacidades para dar un mejor servicio.

La capacitación es en esencia un proceso de aprendizaje, donde se debe establecer un conocimiento de todo el contexto organizacional el cual facilite el aprendizaje a los educandos, capaz que se traslade todas las habilidades y nuevas conductas al lugar de trabajo, y un método para lograrlo es la motivación que viene a ser necesaria porque se fortalece el hecho de que las personas aprenden haciendo las cosas. Por ello es necesario y de importancia que el análisis de tareas y desempeño sean las

¹ Siliceo Aguilar Alfonso: *Capacitación y Desarrollo de Personal*, México, DF., Editorial Limusa S.A. de C.V Grupo Noriega Editores Balderas 95, Cuarta edición, Pág24 – 95, 2004.

herramientas que nos permiten identificar las necesidades de Capacitación, ya que en caso del Análisis de las Tareas se puede establecer las necesidades que requieren los empleados nuevos y el Análisis del Desempeño ayuda a evaluar el desempeño del empleado actual con un tiempo de permanencia en la institución.

Por ello un verdadero programa de Capacitación comprende el establecer los objetivos y como centro de todo programa ya que se describe detalladamente el puesto de trabajo donde se realizan las tareas diarias y periódicas. En el Análisis de las tareas debe registrarse los contenidos de normas de desempeño y las habilidades que se pueden enseñar, lo que se requiere; es decir, lo que debe saber y hacer el empleado en el puesto de trabajo y por último las aptitudes específicas requeridas para la posición, con ello se puede determinar con anticipación las necesidades de Capacitación.

La función de capacitación debe cumplir un proceso lógico donde se establece inicialmente la investigación de las necesidades reales que exista en la institución y las cuales deban satisfacerse en un plazo determinado, posteriormente el planteamiento de los que se van a conseguir. Una vez conocidos los objetivos que se persigue, los contenidos de educación son necesarios para determinar en que áreas hay que asistir a través de un método adecuado para el curso, el cual deberá ser evaluado, con un seguimiento oportuno seguido en el proceso de Capacitación. Es complejo determinar las necesidades a satisfacer, pero si determinar las necesidades a presentes y a corto plazo y luego las necesidades a mediano y largo plazo comprendidas en el desarrollo de la organización.²

² Dessler Gary; Administración de Personal, Pearson Educación, MEXICO, Octava Edición, Pág, 248 – 254, 2001.

2.1.2.- DISEÑO DE CAPACITACIÓN

Para la elaboración del Diseño de la Capacitación es en la instancia donde vamos a trabajar y enfocar nuestro estudio, es decir la generalidad del plan en donde la capacitación viene a ser un primer nivel, seguido de programas o cursos, con el diseño del plan de clase como lo puntual y específico en el diseño. Estos los diseños de los planes tienden a promover el cambio en cuanto a las áreas y niveles de aplicación en la institución, las opciones de aplicación disponibles en las áreas y niveles surge de un diagnóstico sistemático de necesidades donde se incentiva la participación de los diferentes actores educativos, ya que si no se la presenta de esta manera, la Capacitación se convertirá en una obligación o como un premio para unos y castigo para otros.

Los programas que se incluyen en el proceso de Capacitación deben permitir comprender los objetivos y características de cada uno de ellos, como lo integran, requisitos, contenidos, horas, etc., es indudable que hay que tener en cuenta el propósito general o que se intenta lograr a través del conjunto de programas que integran la Capacitación anual, por ello la participación dinámica del diseñador debe analizar y tomar contacto no solo con quién solicito el programa sino el alcance a donde se pretende llegar y que se quiere conseguir, de igual manera establecer si los programas se centran en aspectos cognoscitivos o se quiere simplemente sensibilizar sobre un tema determinado o el desarrollo de estrategias para solucionar problemas.

El diseño de programas además debe comprender el tiempo de duración del curso, es decir el número de horas asignado al programa, de igual manera establecer la frecuencia o periodicidad de los eventos es decir la repetición que tiene un curso, de ello tenemos la extensión que viene hacer el lapso por el cual se realiza el programa,

entonces nos dará una claridad sobre el desarrollo del programa en un tiempo determinado correlacionado con la jornada laboral.

En la función de las tareas de contenidos es todo aquello que se va a considerar durante el programa, donde este proceso es complejo, puesto que el diseñador debe tener un análisis lógico de los temas a tratar y los métodos para organizarlos correctamente de acuerdo a las necesidades del entorno educativo, por ello es necesario la definición de objetivos como guía de que se va a enseñar, para lograr los resultados esperados o desde otro enfoque es que preguntas nos ayudarán a contestar las contenidos del programa, el mismo que deberá proporcionar los requisitos establecidos por la institución; contenidos seleccionados bajo este fin.

Por consiguiente las actividades son las acciones que nos conducen a desarrollar los contenidos del curso, promoviendo el aprendizaje de los participantes, los mismos que integran elementos a su conocimientos, por ello la selección de buenos contenidos y la calidad del curso es una condición que se debe dar en forma conjunta para trabajar con el grupo y lograr un clima adecuado³.

En su gran mayoría, los sistemas educacionales de Latinoamérica se encuentran impulsando reformas que permitan satisfacer las necesidades en el ámbito de actualización educativa en referencia a los componentes curriculares a través del modelo de formación en proyectos de aula interdisciplinarios o transversal con una visión constructivista. El proceso de formación se desarrolla en cuatro fases concatenadas unas con otras; una de ellas tiene como objetivo evaluar el estado inicial de trabajo pedagógico en aula de cada establecimiento y conocimientos del equipo docente; esto se hace mediante la observación del desempeño docente en aula y el posterior análisis de estos resultados con el equipo de los docentes participantes.

³ Gore Ernesto; *la Educación en la Empresa*, México, Ediciones Granica S.A., Pág, 207 -238, 2004.

Por otro lado la fase de inmersión teórica, pretende construir en conjunto dentro de cada unidad educativa y a partir de la reflexión conjunta educando y educador sobre la práctica diaria, en donde una serie de conceptos posibiliten crear una estrategia de trabajo coordinado, discutiendo en forma conceptual y aplicada las características de la etapa de desarrollo de los estudiantes, asociándolas a estilos de aprendizaje, inteligencias múltiples e inteligencia emocional. La tercera fase se propone ejecutar los proyectos de aula ya formulados con la asesoría del tutor transversal y coordinadamente, esta fase se evalúa a través de asesoría directa a los grupos de trabajo y con la observación en aula de las actividades que desarrolla cada equipo de profesores.

El evaluar el proceso y tener un resultado global de los proyectos de aula y ver su impacto en la acción pedagógica de la Unidad Educativa, la evaluación se la realiza al interior de cada equipo interdisciplinario de docentes, mediante el análisis de los resultados globales de las observaciones que se realiza en las etapas anteriores y de sus propias experiencias, para posteriormente compartir estos resultados y compararlos con los aquellos que se obtuvieron en las primeras etapas.⁴

2.1.3.- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación nos permite tener información que ayuda a tomar decisiones exactas para optimizar todos aquellos recursos que se utiliza dentro de la Institución, y de igual manera para estructurar un plan y programas de trabajo, en el tema de Capacitación en que la necesidad será una

⁴ Nota de internet http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052005000100002&script=sci_arttext, Proyectos de aula interdisciplinarios y repofesionalizacion de profesores: un modelo de Capacitación.

carencia o falta de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes en el desempeño en el puesto de trabajo. Los objetivos que se persiguen inicialmente es contar con una información cualitativa y cuantitativa de las necesidades de Capacitación del personal de la organización, determinar que prioridades se requieren para el puesto de trabajo y así determinar los programas, estrategias de aprendizaje, competencias y capacidades requeridas, de tal manera podremos establecer claramente la diferencia entre los modelos de diagnóstico de necesidades con la utilización de Herramientas que se utilizan dentro del proceso de Capacitación.

A través de métodos de Diagnóstico de Necesidades podremos tener claridad sobre donde enfocamos y de qué manera lo vamos hacemos, es decir, como primer punto se establece un método reactivo donde no se requiere de un plan o programa establecido ya que estas necesidades pueden ser atendidas de inmediato y sin mayor complejidad, son identificables fácilmente en las actividades diarias. Otro método es el de frecuencias que esta basado en la ley de Pareto del 80 – 20 donde que el 20% de los problemas de la empresa impacta en el 80% de los procesos y resultados; por ello en este método en las necesidades relevantes hay que actuar de inmediato y que estas se presentan con mayor frecuencia. Un tercer y último método es el comparativo que establece diferencias entre los que se debe hacerse y lo que se hace visualizando la actual situación de la Institución.

Las herramientas necesarias para la detección de necesidades se cita como muy utilizada el empleo de la entrevista que permite conocer a través de un diálogo directo aspectos específicos y además tener información sobre actitudes, determinar problemas y detectar las necesidades de Capacitación en la Institución o en determinadas unidades. Como una modalidad de la entrevista tenemos el cuestionario el mismo que ahorra tiempo y su alcance es mayor significancia en el ahorro de

recursos, teniendo en consideración que el planteamiento de preguntas limita la expresión del empleado, por ello este diseño de cuestionario debe plantearse con preguntas que pueden ser estructuradas o abiertas. El nivel de conocimientos del empleado se lo puede evaluar a través de pruebas de desempeño que viene hacer otra herramienta para detectar las necesidades de Capacitación por la exigencia, por las habilidades y destrezas que deben ser cumplidas como requisito en el puesto de trabajo.

Es importante señalar que no todas las necesidades que se puedan detectar podrán ser resueltas a través de la Capacitación ya que muchas de las necesidades pueden ser por una serie de factores de la organización o no hay los elementos necesarios para cumplir determinada actividad, recursos, espacio físico, seguridad, por ello la importancia del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación conlleva a determinar la correcta elaboración de planes y programas institucionales para satisfacer las falencias en conocimientos, habilidades y actitudes del personal.⁵

Se han dado una serie de métodos para determinar las necesidades educativas con resultados muchas veces estos han sido empíricos sobre las ejecuciones o los comportamientos de los alumnos de determinada región, institución. Al establecer una identificación de donde estamos y donde deberíamos estar como institución, la información de necesidades deben ser lo más valedera para tener datos representativos y significativos, para ello la muestra que obtengamos debe determinar a toda la población estudiantil y las personas relacionadas en el contexto educativo, de tal manera de poder comprender que no podemos determinar que las

⁵ Reza Trosino Jesús Carlos; Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones, México D.F., Primera Edición, Pág, 97 – 112, 2006.

necesidades de capacitación puedan ser definitivas ya que debemos poner en constante consideración la validez de los enunciados de las necesidades dentro de cada proceso.

El incluir a todos los actores de este proceso de detección de necesidades se debe considerar al menos a los estudiantes, padres, maestros, de tal manera de tener un resultado favorable en el diseño institucional. Al aplicar un modelo adecuado y tener un éxito desde la aplicación es indudable que la interacción de las necesidades de un sistema educativo adecuado reflejará mejores resultados, ya que la naturaleza de los conocimientos luego de haber determinado las necesidades por las características de la sociedad, los alumnos y los educadores, determinará estas tres dimensiones para establecer claramente las diferencias entre estos actores y tener identificado en cada uno de los actores entre lo que es y lo que debe ser.

Los instrumentos y procedimientos que se sugiere aplicar en la evaluación de las necesidades es la decisión de realizar una correcta planificación con los actores inmersos en este proceso, de igual manera ayudará el identificar posibles problemas para una evaluación de necesidades por parte de la entidad educativa; determinando así el campo de planificación donde el espacio se establecerá para un alumno, una clase, una escuela o abarcar a todos sus componentes utilizando los procedimientos e instrumentos de evaluación de necesidades y determinar las condiciones existentes para todos los actores de este proceso y las condiciones que se requieren que es la parte más compleja de la planificación y evaluación de necesidades ya que se puede acceder a manejarnos por las tendencias de los resultados.⁶

⁶ Kaufman Roger A; *Planificación de Sistemas Educativos*. Editorial Trillas.1990. Segunda Edición, Pág. 189– 198,1977.

2.1.4.- Planificación de la Capacitación

La Planificación debe hacer énfasis en establecer y reconocer los requerimientos futuros para asegurar el número de participantes calificados a la capacitación con la utilización efectiva de recursos humanos actuales y futuros; permite a la organización contar con el número correcto de empleados, en los lugares adecuados, en el tiempo preciso. Un plan de capacitación debe contemplar entre otras cosas:

Plan de Reemplazos: esta es la actividad más común de la planeación de los Recursos Humanos. Esta actividad se relaciona con el reclutamiento, promoción y la transferencia, para ocupar puestos cuyas vacantes se han de producir. Aquí se toman en cuenta edades, problemas de salud, otras causas de desgaste laboral. La utilización mayor de la planificación de reemplazos es en posiciones administrativas o de alta capacitación.

Plan de Sucesión: denominamos plan de sucesión al sistema que tiene los objetivos de tener preparados a los relevos necesarios para las posiciones de conducción de la organización y planificar adecuadamente la necesaria capacitación de los sucesores.

Plan de carrera: el plan de carrera es muy importante para quienes poseen habilidades gerenciales, porque esto ayuda a maximizar su contribución potencial a los objetivos organizacionales; permite soportar altos valores de cambio organizacional, las presiones y el estrés ocasionados por el trabajo.

Otra razón para instituir el desarrollo de carrera en una empresa son los cambios tecnológicos que se producen a una gran velocidad, lo cual genera desajustes entre las necesidades de mano de obra de la empresa y las habilidades y conocimiento de los empleados.

Hay que considerar aspectos importantes al realizar el diseño de una Planeación de la Capacitación como:

La selección de las actividades de capacitación, el nivel de profundidad de la capacitación en relación a la formación o especialización.

Se define la población objetivo, sus características de los participantes, los grupos y su nivel de conocimientos previos necesarios.

La selección de instructores que cumplirán las funciones de capacitar.

Establecer una agenda donde se establezcan el cronograma de Capacitación.

La metodología de la capacitación: instrucción en el centro de capacitación, rotación de puestos, pasantías, aprendizaje en el puesto, visitas a otras empresas, trabajo junto a un experto, etc.

Para seleccionar una técnica de Capacitación debe considerarse aspectos con el costo, el contenido del programa, las instalaciones con que se cuenta, el número de participantes, la capacidad del facilitador, el sitio de trabajo.

- La Rotación de Puesto donde se capacita al empleado para ocupar posiciones dentro de la organización en periodo de vacaciones, ausencias y renuncias de una manera directa.
- La Relación Experto-Aprendiz se da una relación "Maestro" y un Aprendiz donde el intercambio del aprendizaje y realimentación es inmediata.
- Además tenemos otras técnicas como conferencias, videos, películas, audiovisuales y similares: estas técnicas no requieren de una participación activa del empleado.

- Actuación o socio drama: crea vínculos de amistad y de tolerancia entre los individuos y permite reconocer los errores.
- Estudio de casos: se recibe sugerencias de otras personas y desarrolla habilidades para la toma de decisiones, se practica la participación, más no así la retroalimentación y la repetición.
- La lectura, estudios individuales, instrucción programada: se refiere a cursos basados en lecturas, grabaciones, fascículos de instrucción programada y ciertos programas de computadoras. Los materiales programados proporcionan elementos de participación, repetición, relevancia y retroalimentación, la transferencia tiende a ser baja.
- La Capacitación en Laboratorios de Sensibilización: capacitará en la modalidad en grupo, con la participación, realimentación y repetición.⁷

La planificación de la capacitación comienza a partir de la determinación de los objetivos estratégicos, el proceso de elaboración del plan de capacitación debe ser orientado por el área de Recursos Humanos y el contenido del plan será responsabilidad de los jefes inmediatos en cada nivel.

El plan anual de capacitación de las entidades debe reflejar las acciones necesarias que garanticen la transferencia de tecnologías y de know-how y el efecto multiplicador de los conocimientos, habilidades y destrezas.

⁷ Chiavenato Idalberto, *Administración de Recursos humanos*, Editorial Mc Graw-Hill, México, Pág. 379 – 395, 1998

Las entidades pueden ejecutar acciones de capacitación con sus recursos internos, cuyo soporte serán los grupos de facilitadores que asumirán parte de esas acciones a fin de satisfacer un mayor número de necesidades.

Los planes de capacitación serán realizados en el período correspondiente del presupuesto de la entidad, de forma tal que pueden incorporados los gastos que se generarán por tal concepto. También reflejara este plan las acciones que darán satisfacción a las prioridades identificadas después de realizado el diagnóstico de necesidades de la organización con respecto a su entorno, a su gestión y a sus trabajadores; de igual manera se priorizará el entrenamiento en el puesto de trabajo, sobre la base de las competencias laborales específicas.

El proceso de planificación estará dirigido por el área de Recursos Humanos y se ejecutará a través de un equipo multidisciplinario, cuyos miembros representen todas las esferas de la entidad, se identifica la misión y objetivos de cada nivel, detectando así los problemas fundamentales para orientar, organizar y controlar las acciones para la determinación de las necesidades de aprendizaje; es necesario la supervisión y control para el desarrollo del proceso.

La metodología para llevar a cabo el proceso de capacitación de los recursos humanos, tomará en cuenta los siguientes aspectos:

a) Determinación de necesidades de aprendizaje con una descripción del puesto de trabajo y las competencias laborales para determinar el resultado esperado en el desempeño de los trabajadores, con una identificación de las necesidades de aprendizaje en el ámbito de áreas, departamentos y de la organización en su conjunto.

Deben considerar los siguientes aspectos, entre otros:

- Análisis e interpretación de los datos
- Análisis de la matriz de necesidades
- Resultados del diagnóstico

1- A quién capacitar

2- En qué

3- Por qué

4- En qué orden

5- Cuándo

b) Elaboración del plan de capacitación

El plan es el documento que guía la capacitación de la empresa u organización, donde se definen los recursos, el tiempo y las acciones que se efectuarán en correspondencia con las necesidades detectadas a escala institucional, en las categorías ocupacionales o para los individuos.⁸

2.1.5.- Ejecución de Capacitación

La conducción, implantación y la ejecución es otra fase del proceso de Capacitación donde existen varias técnicas para transmitir la información necesaria y desarrollar las habilidades requeridas en el proceso de Capacitación. Hay varias maneras de dar una Capacitación a través de medios que pueden ser en lugares variados, es decir al lugar donde va a realizarse la Capacitación.

⁸ TELLERÍA Castellanos Jorgelina Lic., Metodología para el Proceso de Planificación de la Capacitación, www.caribeinsider.com/.../05_03.jsp, 2000

La Capacitación en el puesto es una técnica que proporciona información, conocimiento y experiencia en cuanto al puesto es decir la dirección que enfoca a como se desempeña la persona en su trabajo; la rotación de puestos implica que la persona va de puesto en puesto con el fin de comprender mejor a la organización y la asignación de proyectos especiales que es dar una tarea específica para que la persona aproveche su experiencia en una determinada actividad.

Las técnicas de clase utilizan una aula para desarrollar habilidades y conocimientos en un puesto de trabajo, las habilidades pueden variar desde las técnicas hasta las interpersonales, de igual manera las técnicas incluyen actividades como dramatización y juego de empresas como el juego de grupos en una situación dada.

Existen varias técnicas de capacitación como la Lectura como la más usada para transmitir información en programas de Capacitación como medio de comunicación que implica una situación de mano única, en la cual un instructor presenta verbalmente información a un grupo de oyentes. El instructor presenta la información mientras que el participante escucha y no habla, exponiendo una cantidad de información dentro de un período determinado.

La instrucción programada es una técnica útil para transmitir programas de Capacitación que implica la no presencia del instructor donde los participantes pueden determinar sus respuestas que generalmente son de opción múltiple o de verdadero o falso.

La Capacitación en clase es la preparación fuera del lugar de trabajo, donde los participantes cuentan con la ayuda de un instructor que transmite el contenido del programa de Capacitación.

La capacitación por computadora es con ayuda de la tecnología de la información, por otro lado el elearning hace uso de la tecnología para entregar una serie de soluciones que aumentan el desempeño y el conocimiento de las personas, también conocida como Capacitación en línea fundamentada en la red donde se almacena, actualiza y comparte al instante el contenido de la la información. Se entrega al usuario por vía de la computadora a través del internet, enfocada más al aprendizaje y al cambio de paradigmas de la tradicional Capacitación.

2.1.6.- Evaluación del Programa de Capacitación

Hay que saber si el programa de Capacitación logro cumplir los objetivos trazados, para establecer su eficiencia y saber si satisfizo las necesidades de la organización, de sus personas y de los clientes, ya que la capacitación representa u costo de inversión por el uso de una serie de recursos, tanto materiales, humanos, económicos por lo que se requiere que se refleje resultaos con un buen rendimiento de las personas beneficiadas, en resumen debemos comprender si el programa de Capacitación satisfizo las necesidades por las cuales fue creado.

Hay que considerar los siguientes aspectos que se deben considerar para evaluar una Capacitación como son:

Los costos que representan el monto por el cual se ha invertido en todo el programa de Capacitación. También se establece la calidad en cuanto a la Capacitación cumplió las expectativas de la organización. De otro lado el servicio que refleja el cubrir las necesidades de los participantes, si cubrió o no sus necesidades. La rapidez es otro de los factores para evaluar el programa que representa si este se ajusto a los

nuevos desafíos que se presentaron; y por último los resultados que se obtuvieron del programa.

Al establecer interrogantes sobre las afirmaciones de los aspectos a considerar en el programa de Capacitación, entonces habrá tenido éxito, y si por el contrario serían negativas el programa no habrá alcanzado sus objetivos y su esfuerzo sería inútil y no habría ningún efecto en la organización.

Al evaluar el programa de Capacitación ayuda a tener la pregunta fundamental cual es su objetivo? Y en qué medida se ha cumplido el objetivo de esto Kirkpatrick establece cuatro niveles para tener resultados en la evaluación de Capacitación. Lo importante es especificar con claridad los objetivos propuestos para la capacitación y en función de ellos evaluar los resultados.

La reacción de lo aprendiz: donde se mide la satisfacción de los participantes en lo aprendido en la Capacitación tanto con el facilitador y con los recursos inmersos.

Lo aprendido: evalúa el grado de aprendizaje en donde el participante adquirió nuevos conocimientos y habilidades y su actitud cambio como resultado de su aplicación.

El desempeño: evalúa el efecto en el trabajo por las habilidades adquiridas y las actitudes que modifican el comportamiento del participante, al no haber cambios quiere decir que la Capacitación no funcionó o algo pasa con el programa de Capacitación.

El resultado: se trata de medir el efecto de la Capacitación en la organización, reduciendo costos de operaciones, aumentar utilidades, reducción de tiempos.

El rendimiento de la inversión: el valor agregado en la organización en términos de rendimiento sobre la inversión realizada.⁹

2.1.7- Adiestramiento

Al determinar que el adiestramiento y la capacitación como herramientas que incrementan los conocimientos y habilidades del individuo en el obtener mejores resultados, es necesario conocer los temas generales que perfeccione su personalidad y orienten al individuo con la mejor actitud frente a sí mismo, ante la institución y la sociedad, estas necesidades pueden ser establecerse a solo un individuo o a la vez de un grupo, estableciendo para ellos las necesidades inmediatas que requieren y por otro lado establecer a futuro aquellas actividades informales y formales que requieren entrenamiento dentro o fuera de la institución.

La utilización de métodos de instrucción vienen a ser un aspecto de real importancia y actualidad, ya que al considerar los avances de la pedagogía y en donde la educación no debe centrarse solamente en el instructor sino más bien hacia el grupo donde la creatividad, la investigación son el aporte fundamental del docente en el proceso educativo, la aplicando diversos métodos que dará un resultado esperado siempre y cuando estén relacionados con los objetivos institucionales. Entre técnicas y métodos de capacitación se cita una clasificación que ayuda a enfocar los objetivos que queremos cumplir: según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que se persiguen a través del Adiestramiento, Capacitación y Formación y

⁹ Chiavenato Idalberto, *Gestión de Talento Humano*, Editorial Mc. Grawill, Pág, 586 – 590, Edición 2008

Desarrollo; por otro lado según la actividad que realiza el individuo tanto individual y de auto gestión, también se considera su interacción y participación grupal.¹⁰

2.1.8.- Unidades Educativas

Las Unidades Educativas son consideradas dentro del contexto Educativo como un Núcleo ya que constituyen una red de servicios educativos complementarios para la optimización de los recursos que ofrecen las entidades del Servicios Públicos logrando el mejoramiento de cada de ellas. Su composición consta de una Unidad Central y por varias unidades seccionales dependiendo de la densidad demográfica, es su finalidad en alcanzar la calidad pedagógica y la eficiencia administrativa en servicio de la Educación Pública de una manera homogénea.

En la organización escolar la presencia del director cubre un espacio importante en el funcionamiento interno de la institución y en sus relaciones con el sistema educativo y sociales, promoviendo las actividades pedagógicas, administrativas de acuerdo a las políticas y objetivos que se establecen desde el eje gubernamental, de tal manera que de acuerdo a estos lineamientos la gestión está dada en base a una estructura jerárquica de trabajos especializados y de comportamientos estándares entre maestros y estudiantes.¹¹

Las Unidades Educativas del Milenio (UEM) son instituciones educativas fiscales, con carácter experimental de alto nivel que se basan en conceptos técnicos, administrativos, pedagógicos y arquitectónicos con carácter innovador y actualizado con el avance tanto de la tecnología como también de la sociedad. Con una nueva

¹⁰ Siliceo Alfonso Lic., Capacitación y Desarrollo Personal, Editorial Limusa México primera Edición, Pág, 33 – 41, 1973.

¹¹ Casandra Torrico Mario Yapu; Terceros Carmen, Fuente Nery; Escuelas Primarias y de Formación Docente en tiempos de Reforma Educativa, Editorial La paz fundación PIEB Tomo 1, agosto del 2003.

visión en cuanto a la nueva educación fiscal en la República del Ecuador. Las Unidades Educativas del Milenio tienen como objetivos brindar una educación de calidad y calidez, mejorando las condiciones de muchos de los establecimientos educativos, la accesibilidad y la cobertura de mayor influencia en donde se han desarrollado un modelo educativo que responde a las necesidades de cada una de las localidades regionales y nacionales, integrándolas al contexto educativo del país.

Estas Unidades emplean un modelo educativo innovador que se complementa paralelamente con la infraestructura correspondiente, con una serie de recursos pedagógicos actualizados en donde el docente es el factor primordial y con una formación correspondiente y que hace que se vinculen a los diversos actores de la sociedad o la comunidad educativa. La estructura de las Unidades Educativas del Milenio se conforma con una educación inicial, la básica y bachillerato, ya sea con su propia cobertura, o mediante escuelas y jardines fiscales “anexos”. Gracias a su carácter experimental estas elaboran su Proyecto Educativo Institucional, de forma participativa, respetando las características culturales, sociales y económicas de la zona de influencia y en concordancia con los planes de desarrollo local, regional y nacional. Cada Proyecto Educativo Institucional es inclusivo y conlleva al establecimiento de una cultura democrática y equitativa en términos económicos, sociales, étnicos y de género; favorece la pertenencia cultural y lingüística; fomentando además el liderazgo individual y colectivo; y promueve un alto compromiso y acción proactiva de cuidado medioambiental.

Como gestión estas Unidades se caracterizan por su integración total en donde se impulsa y se promueve el conocimiento a través de la aplicación tanto de la ciencia como de la tecnología, además se genera la investigación, el conocimiento de las artes y las letras e integrándoles a la práctica deportiva. En cuanto a su

infraestructura los diseños son actuales y modernos cumpliendo estándares educativos arquitectónicos los mismos que se vinculan a su respectivo modelo pedagógico; sin embargo no desvincula en ningún momento las características etnográficas de la zona correspondiente ya seas por su influencia y la accesibilidad necesaria requerida para las personas con limitaciones físicas. En la malla curricular, dispuesta desde el Ministerio de Educación goza de aulas con ambientes temáticos, con equipamiento moderno y tecnología de punta tanto en bibliotecas, laboratorios y centros de prácticas técnicas, deportivas y culturales; incorporan además elementos modernos de tecnología de la información y comunicación en el proceso de enseñanza y aprendizaje, utilizando a la tecnología como el medio para potenciar la educación desde las etapas más tempranas de desarrollo.¹²

2.1.9.- Desarrollo Profesional

En el Desarrollo Profesional se trata de ver la formación como un aprendizaje constante acercándose al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional del docente a través de un proceso dinámico, en donde se establece el dominio de una serie de capacidades y habilidades que le harán ser competentes en el área de trabajo, en la institución y competente en el sistema Educativo, ya que por los constantes cambios sociales, cambios culturales y educativos, se plantea dentro de las funciones del docente como un ente trasmisor de la cultura de valores, de manera de tener y generar una nueva una cultura profesional con medios y herramientas de información especializados que le permiten tener una adecuada visión de este enfoque.

¹² Nota del internet <http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=149>, Proyectos Emblemáticos, Unidades Educativas del Milenio, Ministerio de Educación del Ecuador.

La función del docente entonces es el ejercicio de cada una de sus tareas educativas al servicio de la comunidad educativa con la competencia en el proceso de enseñanza y transversalmente en las competencias institucionales donde ejerce sus actividades educativas. Por ello el desarrollo profesional del docente se enmarca en dos etapas que es una la de inducción o sociabilización a la profesión y una segunda etapa que la del desarrollo del docente experimentado, preparado y formado, de esta manera esta orientación como ejes en el proceso de formación del docente lo guía hacia la reflexión sobre su correcta y adecuada práctica profesional, a través del intercambio de experiencias y conocimientos con el grupo de docentes de su institución y también con los del sistema Educativo que los rige, por lo que no solo se llega a la formación teórica sino también práctica donde se aplica la concepciones pedagógicas y tecnológicas en las respectivas actividades docentes. Por ello el modelo de Formación Docente debe considerar una serie de criterios que permita tener un análisis y un detalle de todo este proceso como la orientación, la intervención y la evaluación de resultados educativos.¹³

2.1.10.- Formación Profesional

La Formación inicial del profesor debe centrarse en la capacidad de tomar decisiones y dar soluciones a los problemas de una manera coherente, generando en función de sus actividades en el aula un pensamiento reflexivo, convirtiéndose el docente en creativo e investigador en el aula. Por ello las competencias que se requieren para el desempeño de la función docente se centran en la capacidad de reflexionar y tener su propia comprensión sobre el trabajo docente que se está realizando en relación con la de los demás, por ello es importante la preparación

¹³ Imbernon Francisco; *La Formación y Desarrollo Profesional*, Editorial Grao. Barcelona España. Pág, 11 – 92,2007

profesional enfocada en el análisis, la investigación y la formación del proceso de enseñanza y aprendizaje de manera colaborativa.

Los modelos o estrategias que se utilizan para formar estudiantes en futuros docentes consiste en proporcionar conocimientos básicos de la educación, proporcionando los recursos metodológicos e introducirlos en una dinámica reflexiva en el aula par que a través de la interacción poder cuestionar no solo el cómo desarrollar la enseñanza sino también el qué y el por qué hay que desarrollar la enseñanza de una forma determinada, con una visión constructivista del conocimiento profesional docente, de manera que el proceso de investigación y de acción estén siempre presentes en el aula, con la participación activa del estudiante con parte activa para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

La formación en el proceso de enseñanza ha de considerar a los futuros maestros para que estos afronten trabajo en el aula y que puedan superar las adversidades del ejercicio de su profesión en una interacción conjunta con los actores de la comunidad educativa. El proceso de formación de los profesores debe regir en todas sus actividades y tareas centradas fundamentalmente en el estudiante y que viene a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje, además ser un factor importante y reflexivo en la formación de nuevos profesores, atendiendo así la demanda educativa y las funciones que se requiere para su cumplimiento, con un conocimiento y comprensión sobre los procesos de enseñanza basados en un trabajo solidario para que se integre al estudiante a formar parte de este equipo en mejoras del proceso enseñanza y aprendizaje.¹⁴

¹⁴ García Hoz Víctor; Formación de Profesores para la Educación personalizada, Ediciones Dicines Rialp S.A., España Madrid, Pág, 240 – 286,1996.

2.2.11.- El Aprendizaje

El estudio del aprendizaje humano se ha ido cada vez más clarificando ya que las teorías han ido perfeccionando el control de los hechos que rodean al proceso de enseñanza; el educando es quien tiene las capacidades necesarias para garantizar un aprendizaje excelente a través de sus habilidades intelectuales que le motiven y le den la confianza para aprender; estos aspectos son indispensables para que tenga éxito el proceso del aprendizaje y para que esto ocurra debe recordarse las habilidades intelectuales para aprender cosas nuevas en donde el estudiante debe tener una nueva forma de visualizar las cosas y utilizar apropiadamente estrategias para el aprendizaje.

La importancia que tiene el aprendizaje en la enseñanza debe puntualizarse de varias formas por los conocimientos aprendidos en el proceso de que la enseñanza procura establecer por medio de la información factible para cada uno de los actores del proceso educativo en donde se podrá definir adecuadamente la solución a los inconvenientes con los mejores resultados. Estas capacidades intelectuales concebidos como elementos constitutivos de la enseñanza tienen muchas características para el sistema educativo en el que el planeamiento y complementariamente las estrategias cognoscitivas llevan al estudiante a ser un autodidacta eficaz, por ello los efectos de un buen aprendizaje corresponde a que el educando adquiera diversas capacidades, habilidades intelectuales, aptitudes y destrezas motoras, y como resultado del proceso de enseñanza – aprendizaje, estas capacidades humanas se especifiquen claramente en los objetivos institucionales que se plantean y que se los va a conseguir para obtener los resultados esperados,

definiendo claramente las condiciones internas y externas para tener mayor eficiencia en todo el proceso Educativo.

El aprendizaje que se enfoca a las metas de la educación se extiende por hecho en el tiempo determinado, ya que se tiene que pasar por muchos acontecimientos que generan la necesidad de planificar programas adecuados de enseñanza, ya que el aprendizaje no es de un solo momento o instancia sino más bien el aprendizaje se da en una serie de momentos u ocasiones distintas. Para ello la programación de un curso o una clase se determina por el tamaño de su población o de los actores del proceso educativo, de tal manera que no solo se planifique un solo tema, sino por el contrario si el proceso es extenso se debe considerar el factor tiempo, con un secuencia y un propósito donde se designan los temas que han de estudiarse.

Al elaborar el programa de enseñanza debemos recordar que un tema puede tener muchos componentes y propósitos diferentes donde se debe estar preparado para tratar clases con diferentes tipos de capacidades aprendidas, con ello es fundamental que el análisis de cada uno de los contenidos determine los resultados que se espera en el aprendizaje, conjuntamente con la identificación de las variables requeridas para un tema con un adecuado ordenamiento.

Entonces las etapas de la planificación del sistema educativo son de gran relevancia puesto que en este proceso se presenta como base el análisis de necesidades para llevar a cabo el proceso de enseñanza del curso, estableciendo las metas y objetivos partiendo de lo general a lo específico con una comunicación adecuada y luego debe tomarse las decisiones relacionadas a la naturaleza de la enseñanza a través de la

planificación tanto del estudio como de sus métodos.¹⁵

2.1.12.- Desarrollo de Competencias

Las competencias del docente en el siglo XXI deben ser enfocadas al desempeño eficaz de cada una de sus actividades en su trabajo independientemente de las funciones que le asignen o deba cumplir en la institución, ya que el proceso educativo es su actividad principal y su responsabilidad lo que le permite desarrollar competencias para el proceso de enseñanza así como también desarrollar competencias administrativas en la misma institución para tener el resultado que se espera en el proceso de enseñanza y aprendizaje de alta calidad y que estos respondan a los requerimientos de la comunidad educativa.

Las competencias académicas le permiten al docente dominar los conocimientos sobre una materia de su especialidad con los métodos y las tecnologías para el proceso enseñanza – aprendizaje y tener una mejor comprensión sobre su rol en el proceso educativo. En cuanto a las competencias administrativas el docente le llevará a contribuir los conocimientos y habilidades en función de las demandas administrativas de la Institución donde labora y también en su entorno y las competencias humano sociales constituye los conocimientos y habilidades que tiene el docente para trabajar en armonía en su clase con sus estudiantes, además de la relación con los padres y la misma institución¹⁶

Con la globalización los procesos formativos deben ser integrales e integrados que le permitan al maestro enfrentar los problemas educativos más complejos con gran

¹⁵ Gagné Robert M; Briggs Leslie J.; *La Planificación de la Enseñanza*, México: Trillas, Pág, 518, 530, 1976

¹⁶ Aldape Teresa; *Desarrollo de las Competencias del Docente*. Primera edición. Libro en red, Pág, 276 – 287, 2008.

profesionalidad, por lo cual es necesario el desarrollo de las respectivas competencias en el área de su especialización. La competencia de comunicación es esencial en el ámbito educativo ya que los procesos formativos son actos de comunicación que implican diálogo entre dos o más personas a través del proceso de interacción.¹⁷

2.1.13.- Administración Escolar

En el sistema escolar hay factores que inciden en los objetivos institucionales como son los cambios sociales, por ello se requiere de un buen planeamiento donde se conozcan las demandas y expectativas tanto del sistema social como del sistema escolar. Por un lado hay que tener presente las necesidades de la comunidad y también la estructura del sistema educativo en sus propósitos u objetivos educacionales que persigue y brinda a la comunidad educativa.

El mejor desarrollo de este sistema escolar se manifiesta con la consecución de sus objetivos en el rendimiento y aprovechamiento al máximo de todos los factores que lo componen, de tal manera que en principio se establecen los fines o propósitos educacionales que servirán de elementos de comparación para determinar las necesidades de Capacitación. Los objetivos son estratégicos para cualquier sistema ya que se manifiesta el resultado que se quiere obtener cuando se solucione la necesidad.

Los propósitos institucionales constituyen la oferta educativa que la escuela hace a la comunidad, tomando como consideración al hombre como persona y sus

¹⁷ Ministerio de Educación y Cultura El Desarrollo de Competencias Docentes en la Formación del Profesorado, Fer.Edigrafos.2007.

posibilidades en la sociedad y además manifestará las necesidades que se pretende realizar en las aulas, que entre otros como se ha manifestado al ser humano como sentido trascendente en el trabajo con inclinación a las ciencias exactas y la aplicación en la tecnología, introduciendo en los estudiantes los conocimientos y su interrelación con las diversas ciencias del saber, formando al ser humano creativo con un pensamiento reflexivo. Estos propósitos en cada escuela y su estructura se proponen en determinar políticas para la labor educacional tomando en consideración las políticas adecuadas al sistema educativo.

Un plan no tiene validez si en la institución los objetivos no tienen una consecución de objetivos, por tanto la organización es el proceso final de la programación del plan anual, luego de analizar las necesidades, haber seleccionado los objetivos y las acciones a seguir, diremos que el plan para tener éxito necesita de la adecuación de todos los elementos del sistema a los objetivos propuestos es decir la organización. Cada plan y cada proyecto deberán contar con el personal necesario en cuanto a la calidad para poder ejecutarlo, es decir debe tomarse en cuenta los lineamientos del personal para el cumplimiento de las tareas a desarrollarse en el plan, luego al realizar un estudio de tareas y funciones se delega los deberes y responsabilidades al personal seleccionado.¹⁸

2.1.14.- Planificación Educativa

La planificación educativa puede ser visualizada desde el punto de vista como planificación tradicional y planificación moderna; en el concepto tradicional

¹⁸ Materi Lilia E.H. de; Bahler N. Ruth; *Administración Escolar, Planeamiento Interinstitucional*. Librería editorial Ateneo, Buenos Aires Argentina, segunda Edición, Pág, 35 – 40, 1986.

simplemente interesaban los resultados y no al trabajador como ser humano, es decir se trataba de una administración y una planificación donde el motivo era obtener ganancias a través de los trabajadores, orientada al ámbito económico y menos a los procesos sociales. La planificación moderna en cambio surge por la necesidad de sustentar al ser humano como elemento indispensable en la organización.

Esto nos permite tener una visión clara de la planificación educativa moderna y debe ser revisada desde de la óptica del el saber y saber hacer, además en el concepto de desarrollo que sirve de base para brindar la educación que requiere la sociedad y la comunidad, entonces la planificación educativa debe considerar elementos culturales, problemas, proyectos y valores de cada zona para definir el tipo de educación que se requiere, de manera que se represente las necesidades de cada instancia involucrada.

El papel de la planificación educativa depende del concepto de educación y de los modelos educativos aplicados a la educación formal informal, por lo que la educación es producto del cambio del medio que nos rodea. La planificación educativa debe llevarse a cabo de una forma participativa con la intervención de los actores del proceso enseñanza – aprendizaje, como el docente constituyen una base de la planificación porque el aula de clase constituye el origen de su acción.

En el campo educativo público también las decisiones respecto al proceso de planificación deben tomarse en participación de las diversas instancias y actores del proceso educativo, por ello la planificación educativa es concebida de crear sus propios métodos e instrumentos para determinar las necesidades de la comunidad educativa ligadas a las necesidades de aprendizaje, a través de la investigación como soporte técnico en la toma de decisiones con respecto a las políticas y estrategias

educativas, ampliando el conocimiento de los procesos educativos, por ello es necesario modernizar los procedimientos para el tratamiento de la información.¹⁹

2.2 Marco Conceptual

2.2.1.- Definición de términos Conceptuales

Necesidad: En el marketing y los recursos humanos, una necesidad para una persona es una sensación de carencia unida al deseo de satisfacerla. Por ejemplo, la sed, el hambre y el frío son sensaciones que indican la necesidad de agua, alimento y calor, respectivamente.²⁰

Necesidad de Capacitación: es el proceso orientado a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, con la finalidad de contribuir en el logro de los objetivos corporativos y personales.²¹

Planificación: es un proceso gradual, por el cual se establece el esfuerzo necesario para cumplir con los objetivos de un proyecto. En este proceso permite además, refinar los objetivos que dieron origen al proyecto.²¹

Plan de Capacitación: es procurar el desarrollo sostenido de la comunidad u organización y de sus miembros, teniendo como eje al ser humano, a través del mejoramiento y desarrollo sus competencias y de la capacidad de acción individual y

¹⁹ Venegas Jiménez Pedro; Planificación Educativa; Editorial Universidad Estatal a distancia; San José Costa Rica 2004

²⁰ <http://es.wikipedia.org/wiki>

²¹ Yturralde Ernesto <http://www.trainersfactory.com/dnc.htm>.

comunitaria, para la satisfacción específica de las necesidades materiales, intelectuales, afectivas y sociales.²²

Formación: se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida²¹

Capacitación: Adecuación para un determinado fin: Siguió una serie de cursos hasta conseguir su capacitación para este trabajo.²³

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación: es el factor que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes, a fin de contribuir en el logro de de los objetivos de esta.²⁴

Tiempo: Duración de las cosas sujetas a cambio o de los seres que tienen una existencia finita.²⁵

Recursos: Procedimiento o medio del que se dispone para satisfacer una necesidad, llevar a cabo una tarea o conseguir algo.²⁷

Motivación: Motivo, causa, razón que impulsa a una acción.²⁷

Periodicidad: Calidad de lo que ocurre o se efectúa cada cierto espacio de tiempo, repetición regular.²⁷

²² Yturalde Ernesto <http://www.plandecapacitacion.com/>

²³ <http://clave.librosvivos.net/>

²⁴ <http://www.politicas.unam.mx/exalumnos/reddec/paginashtm/dncapacitacion.htm>.

²⁵ <http://www.wordreference.com/definicion/tiempo>

Desarrollo Profesional: Acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica de la ciencia: ingeniería, medicina, derecho, administración, economía, etc. La sola y sistemática acumulación de este tipo de conocimiento no nos garantiza ni el diseño ni la ejecución de una gestión administrativa, ni mucho menos de su éxito. Se requiere de algo más, de un buen perfil en materia de dirigencia.²⁶

Desarrollo personal: Estructuración integral complementaria del profesional basada, tanto en el conocimiento, comprensión y manejo de los principios, modelos y temas administrativos, como de aquellos que dignifican y realizan a la persona como tal: la ética y los valores. La sola acumulación de los conocimientos administrativos no garantiza la obtención y optimización de sus beneficios. Se requiere del aporte de grandes dosis de iniciativa, lógica, astucia y mucho compromiso con el logro de lo que se pretende obtener, lógicamente bajo el absoluto conocimiento de los que tenemos y ofrecemos, donde estamos, hacia donde dirigimos y como lo lograremos, características estas propias de los grandes líderes.²⁷

2.2.2.- Definición de términos Operacionales

Necesidad: es el interés por parte de los docentes de la Zona Administrativa Tumbaco para actualizar sus conocimientos y desarrollar sus competencias.

Necesidad de Capacitación: es determinar en las Instituciones Educativas de la Zona Administrativa Tumbaco las necesidades de los docentes en cuanto a mejorar

²⁶http://www.degerencia.com/articulo/desarrollo_personal_vs_desarrollo_profesional_que_es_mas_prioritario_para_los_paises_latinoamericano

su rendimiento y establecer sus debilidades para el cumplimiento de objetivos planteados.

Planificación: es llevar paso a paso las acciones para el cumplimiento del objeto de la investigación y que a establecer mecanismos de cumplimiento.

Plan de Capacitación: es el proceso continuo de mejoramiento dentro de un esquema de contenidos y competencias que satisfacen las necesidades de los docentes para mejorar sus habilidades y destrezas.

Formación: es el proceso mediante el cual se encamina al docente de la Zona de Tumbaco a fortalecer sus conocimientos en un tiempo determinado para mejorar su rendimiento y especialidad.

Capacitación: es un medio eficaz para fortalecer y reforzar los conocimientos del docente para su especialización y actualización en las instituciones fiscales de la Zona de Tumbaco.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación: es realizar un proceso de visita de campo las instituciones fiscales de la Zona Tumbaco para establecer las falencias que tienen los docentes para presentar una propuesta de Capacitación.

Tiempo: el espacio cronológico en el cual se desarrollará actividades de diagnóstico y capacitación.

Recursos: son los medios por los cuales utilizaremos para la realización de las actividades a desarrollar en el proceso de investigación.

Motivación: es moverse hacia la acción, determinar las herramientas por las cuales los docentes de la zona Tumbaco cumplan con eficiencia sus actividades con una actitud positiva hacia el cambio.

Periodicidad: es el espacio de tiempo en el cual se desarrollarán las actividades de capacitación para el desarrollo y formación del docente de la zona Tumbaco.

Desarrollo Profesional: es el fortalecimiento de conocimientos que hacen del docente de la zona Tumbaco enriquezca su vida profesional y aumente su satisfacción y rendimiento en el ejercicio el aula.

Desarrollo personal: Es el autoconocimiento que lleva al bienestar del docente en la Institución fiscal alcanzando los éxitos que le llevaran a una satisfacción deseada.

CAPITULO III

3.- ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES

3.1.- Diseño de Investigación

Explicativo, Observacional, Correlación y Vertical.

3.2.- Métodos Generales de Investigación

Método de Análisis: donde se realizará el análisis de la literatura de las necesidades de capacitación.

Método Inductivo: se recurrirá para conocer la problemática a profundidad de las necesidades de Capacitación de los docentes en las instituciones Educativas.

Método Deductivo: se utilizará este método como la mejor alternativa de solución en la asimilación a la problemática y transferencia que origino el estudio.

Método de Observación Científica: durante todo el proceso investigativo desde la investigación del problema hasta la futura implantación de la alternativa de solución.

Método de Análisis de Datos: en este trabajo se identificarán los métodos Cuantitativos y Cualitativos para analizar los datos y pasarlos a información.

Método de Síntesis: se utilizará este método para elaboración del informe científico final “Tesis” y para hacer la propuesta.

3.3.- Técnicas Generales de Investigación

Entrevistas a docentes y autoridades de las instituciones fiscales de la zona Tumbaco para realizar el proceso de diagnóstico de necesidades de Capacitación y realizar contacto con los docentes de la Institución.

Encuestas a docentes de las instituciones fiscales de la zona Tumbaco para determinar las necesidades de Capacitación.

Revisión de literatura referente a Capacitación, Proyectos de Aula, Diagnóstico de Necesidades. Tics y la Educación, Desempeño del Docente, Evaluación al Docente.

Trabajo y visita de campo a las Instituciones Fiscales del Sector de Tumbaco.

Revisión de archivos Proyecto Quitoeduca.net.

Recolección de datos de los actores en las Instituciones fiscales de la zona Tumbaco.

Consultas expertos en Capacitación y diagnóstico de Necesidades en la Zona Administración Tumbaco

Estadísticas de Capacitación

Cuestionarios a realizar en las instituciones fiscales de Tumbaco.

Evaluaciones

Observación

Graficación

3.4.- Población/ Muestra

Este Proyecto estará basado como objeto de estudio a los docentes de las Instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Quito de la Administración Zonal Tumbaco.

IDENTIFICACION DE POBLACION Y MUESTRA

UNIVERSO

El estudio se ha centrado en los 948 docentes de las 67 Instituciones Fiscales de la Administración Zonal Tumbaco distribuidas en ocho parroquias El Quinche, Checa, Pifo, Puembo, Tababela, Cumbaya, Tumbaco y Yaruquí.

MUESTRA

El proyecto va dirigido al 100% de los docentes de las Instituciones Educativas de la Administración Zonal Tumbaco de las ocho parroquias que la conforman.

TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra representa 120 docentes de las Instituciones Fiscales constituidas en las ocho parroquias de la Administración Tumbaco y que son los que fueron objeto de estudio. Esta muestra ha llegado a los docentes con nombramiento del

Ministerio de Educación y a los docentes a contrato por parte de la Institución Educativa.²⁷

La muestra será calculada con base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P (Q*N)}{(N - 1) E^2 + Z^2 + PQ} =$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Margen de confianza

P = Probabilidad de fracaso

E = Error muestra

Reemplazamos valores tenemos:

N = 948

Z = 1,96

P = 0,50

E = 0,06

Reemplazando valores de formula tenemos

²⁷ Información Administración Zonal Tumbaco. Coordinación de Educación

$$n = \frac{3,8416 * 474}{947 * 0,036 + 3,8416 + 0,25}$$

$$947 * 0,036 + 3,8416 + 0,25$$

$$n = \frac{910,46}{7,5008}$$

$$7,5008$$

$$n = 121$$

La muestra es válida y representativa del universo de docentes antes indicado con un error muestral del 6%. Como conclusión tenemos que el universo corresponde a una población finita a aplicar la formula se obtiene un tamaño de 121 (ciento veinte y uno) docentes a quienes se aplicará la encuesta.

EVALUACION Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

El cuestionario utilizado para obtener [información](#) de los docentes que conforman el marco poblacional en estudio de varias Instituciones del sector de la Zona Administrativa Tumbaco, fue validado, cuantificado y analizado en cada una de las preguntas de la encuesta y se ha confirmado que el instrumento posee congruencia, claridad de acuerdo con los [objetivos](#) de las necesidades de proponer un Plan de Capacitación docente.

La información fue recopilada por medio de la aplicación del cuestionario de opinión a los docentes de las Instituciones Fiscales de la Zona Administrativa Tumbaco, primeramente se solicitó la colaboración y autorización a los rectores de cada una de las Instituciones consultadas y luego con la cooperación de los mismos docentes en cuanto establecer su necesidad y cooperar con el logro del objetivo propuesto en el cuestionario aplicado.

Después de aplicar el cuestionario a los docentes y recopilada la información pertinente, se procedió a la tabulación y [codificación](#) de los [datos](#), por medio de la [estadística](#) descriptiva. El [procedimiento](#) se inició agrupando, ordenando y tabulando de forma [manual](#) la información obtenida, finalmente los resultados porcentuales se ilustraron en [gráficas](#) para ser visualizarlos con mayor precisión de la muestra poblacional, la misma que nos da un interpretación sobre las necesidades de los docentes.

Este [análisis](#) del [diagnóstico](#), confirmó la necesidad de diseñar un Plan de Capacitación a docentes para la utilización de técnicas de mejoramiento en el proceso de enseñanza - aprendizaje mejorando sus habilidades y destrezas en el aula en las Instituciones Educativas Fiscales en la Zona Administrativa Tumbaco; los resultados del cuestionario se refleja en cuadros estadísticos y [gráficos](#). ENCUESTA (ANEXO 1)

En este proyecto se aplicara la investigación de campo ya que se utiliza sus propios procedimientos e instrumentos para recolección de datos junto a los mecanismos específicos de control y validez de la información a través de la técnica de observación, entrevista y cuestionario.

IDENTIFICACION DE POBLACION Y MUESTRA

ESTRUCTURA INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA

ADMINISTRACIÓN ZONAL TUMBACO

En la actividad de identificar las Instituciones ubicadas en la Administración Zonal Tumbaco, hemos establecido que se encuentran distribuidas en ocho parroquias de acuerdo al siguiente cuadro distributivo:

INSTITUCIONES Y DOCENTES ZONA TUMBACO			
No	ZONA – PARROQUIA	No. INSTITUCIONES FISCALES	No. DOCENTES POR PARROQUIA
1	CUMBAYA	9	149
2	TUMBACO	14	136
3	PUEMBO	6	100
4	PIFO	12	134
5	YARUQUI	7	178
6	TABABELA	4	52
7	CHECA	9	81
8	EL QUINCHE	6	118
TOTAL		67	948

Fuente: Administración Zonal Tumbaco. Supervisión de Educación.

La Educación Regular se desarrolla a través de los siguientes niveles:

- a) Pre-primario;
- b) Primario;
- c) Medio, integrado por los ciclos: básico, diversificado y de especialización

Clasificada como: Fiscales.

Por la jornada de trabajo:

- a) Matutinos
- b) Vespertinos;

Por el alumnado:

- a) Masculinos;
- b) Femeninos; y,
- c) Mixtos;

Por la ubicación geográfica:

- a) Urbanos; y
- b) Rurales.

Los establecimientos de Educación Regular se denominan:

- a) Jardín de Infantes;
- b) Escuela;
- c) Colegio;

Establecimientos del Nivel Pre-primario:

Jardín de Infantes o primero de Básica

Establecimientos del Nivel Primario

Comprende seis niveles organizados en tres ciclos:

- a) Primer ciclo: segundo y tercero de básica;
- b) Segundo ciclo: cuarto y quinto de básica

c) Tercer ciclo: sexto y séptimo de básica

Las Instituciones Educativas del nivel Primario cuentan en su estructura con:

- a) Un director;
- b) Junta general de profesores;
- c) Consejo técnico;
- d) Comisiones especiales; y,
- e) Personal de servicio.

Establecimientos del Nivel Medio

El nivel medio comprende tres ciclos:

- a) Básico
- b) Diversificado
- c) De especialización, post-bachillerato

Los colegios cuentan con las siguientes autoridades y organismos:

- Rector;
- Vicerrector;
- Inspector General;
- Consejo Directivo;
- Junta General de directivos y profesores;
- Junta de profesores de curso;
- Junta de directores de área;
- Junta de profesores de área;
- Consejo de orientación y bienestar estudiantil;
- Secretaría
- Colecturía;

- Servicios generales.²⁸

CAPITULO IV

4.- ANÁLISIS DE DATOS, TABULACIÓN Y GRÁFICAS DE LA INFORMACIÓN.

4.1.- Análisis cualitativo de datos

ENTREVISTAS AUTORIDADES

INSTITUCIONES ZONA ADMINISTRATIVA TUMBACO

A fin de apoyar la propuesta de Capacitación se procedió a entrevistar a los rectores de las Instituciones Fiscales como una herramienta que permita optimizar el trabajo a desarrollar en el ámbito de la identificación de necesidades de Capacitación, lo que orientó para analizar e identificar la necesidad de actualización profesional docente y fortalecer el cumplimiento de los objetivos propuestos en este proyecto.

La entrevista se dirigió hacia los Rectores de las Instituciones de la Zona Tumbaco donde se obtiene información sobre el estado de preparación pedagógica del docente, teniendo en cuenta los cursos en que han participado, la temática abordada, el tiempo transcurrido desde que lo recibieron.

A partir de los elementos que se obtienen en esta entrevista se determinaron los vacíos en niveles de desempeño del docente, para lo cual se solicita realizar la

²⁸Ley de Educación, Quito, 1983; Reglamento General de la Ley de Educación. Quito, 1985; Estadística de Educación, 1990-91, 91-92 y 92-93, Dirección Nacional de Planeamiento de la Educación, Sección de Estadística y Censo.

encuesta de necesidades de Capacitación como base de apoyo a la Institución y determinar los diferentes talleres que se ofrece dar, recogiendo la información de los docentes encuestados.

De acuerdo a los resultados se comentará a la autoridad de la Institución Educativa sobre el desarrollo de los talleres, de igual manera los contenidos de las temáticas a presentar para motivar al docente a la participación en los mismos.

4.2.- Análisis cuantitativo de datos

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DOCENTES

ADMINISTRACIÓN ZONAL TUMBACO

1. Usted ha recibido Capacitación con métodos y técnicas que le permitan mejorar en sus actividades como docente?

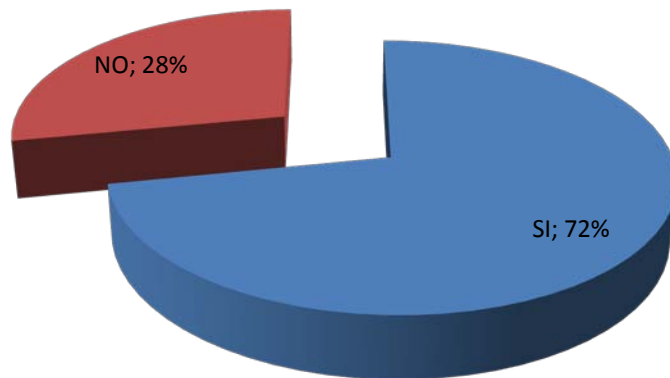
Objetivo: determinar el nivel de formación y actualización en la práctica docente.

Interpretación de datos:

SI	NO	TOTAL
87	34	121
72%	28%	100%

- De la encuesta realizada a 60 docentes se determina que el 78% ha recibido Capacitación con métodos y técnicas para su proceso de formación en la práctica docente y el 22% opina que no ha recibido Capacitación, los docentes han reclamado ser incluidos en la capacitación.

Capacitación recibida por los docentes



Conclusión:

No todos los docentes se han capacitado en técnicas y métodos que le permitan mejorar y adquirir nuevas competencias en el marco de su desarrollo profesional hay un porcentaje del 28% que no ha recibido Capacitación.

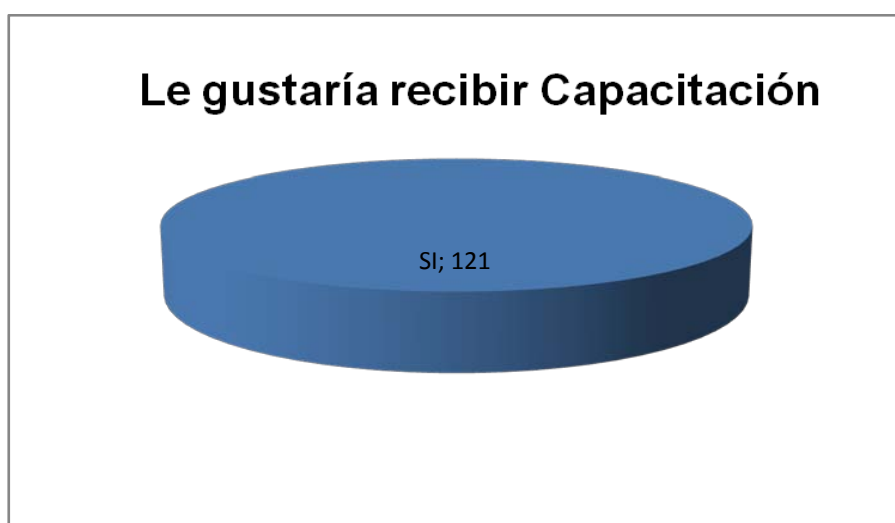
2. Le gustaría recibir Capacitación permanentemente para actualizar en el manejo de herramientas que le ayuden al cumplimiento de sus actividades pedagógicas?

Objetivo: determinar la necesidad de Capacitación permanente en el docente para promover y apoyar su desarrollo personal, pedagógico y profesional.

Interpretación de datos:

SI	NO	TOTAL
121	0	121
100%	0%	100%

- De acuerdo al resultado de la encuesta el 100% acepta la actualización de conocimientos esto indica que no tienen resistencia al cambio y desea mejorar con métodos y técnicas adecuadas para su gestión pedagógica.



Conclusiones:

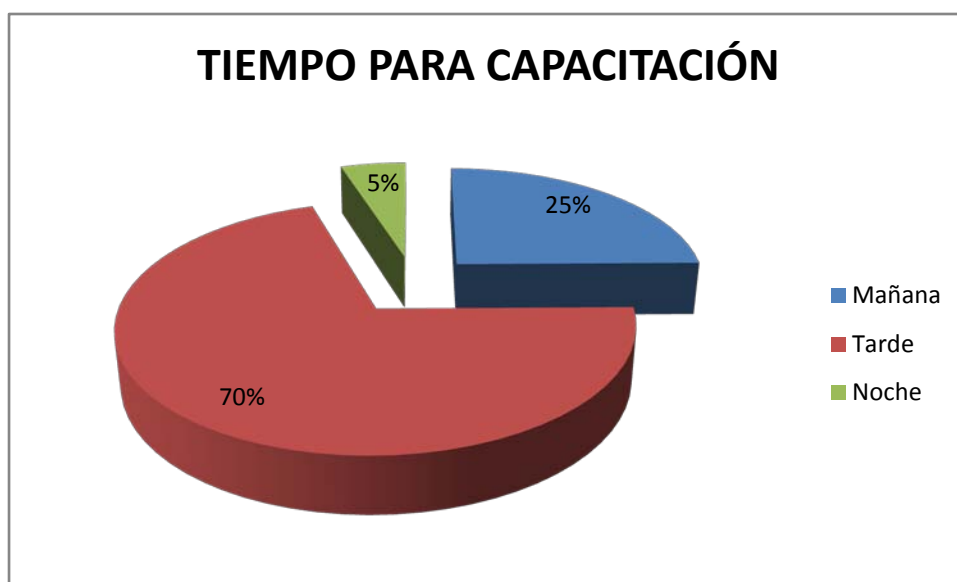
Los docentes han manifestado en su totalidad la necesidad de tener Capacitación con el empleo de nuevos instrumentos para aplicación del conocimiento en el aula y que la **Capacitación** sea proceso para adquirir nuevas destrezas y conocimientos que promuevan un cambio de actitud en el docente.

3. Qué tiempo usted dispone para ser Capacitado y en que horario le convendría?

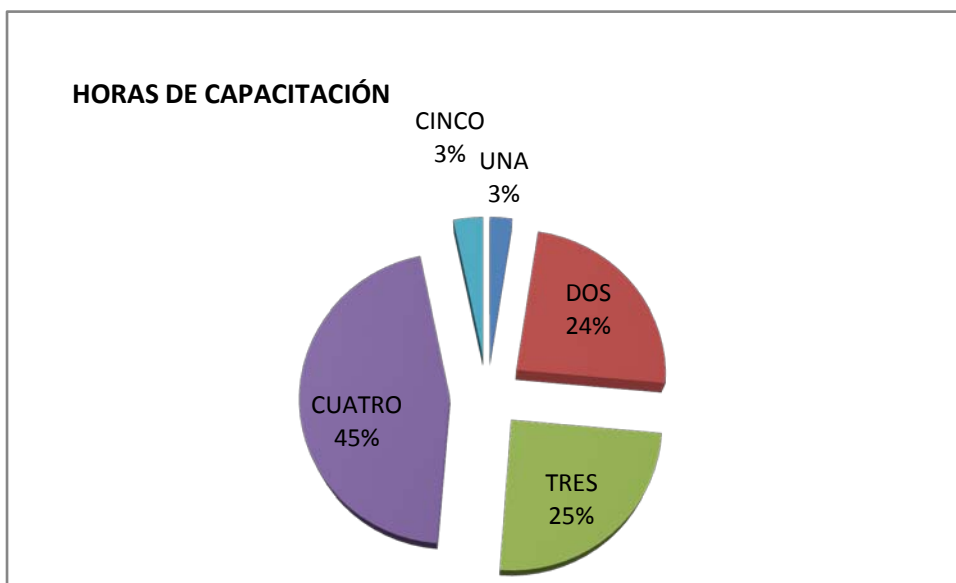
Objetivo: establecer la disponibilidad de tiempo para la propuesta de capacitación.

Interpretación de datos:

HORARIO	DOCENTES	%
Mañana	30	25%
Tarde	85	70%
Noche	6	5%
TOTAL	121	100%



No. HORAS DE CAPACITACION		
No. HORAS	DOCENTES	%
UNA	3	2%
DOS	29	24%
TRES	30	25%
CUATRO	55	45%
CINCO	4	3%
TOTAL	121	100%



La disponibilidad de tiempo realizada en la encuesta el 76,67% de los docentes requiere de una Capacitación en la jornada de la tarde, el 16,67 en jornada de la mañana y el 6,67% en jornada por la noche, por lo que en cualquier horario se puede plantear la Capacitación.

En la encuesta se establece que 46,67% de los docentes requieren de una capacitación en la jornada de 4 horas de disponibilidad que le permita capacitarse en el plazo de una semana lo que determina 30 horas pedagógicas.

Conclusiones:

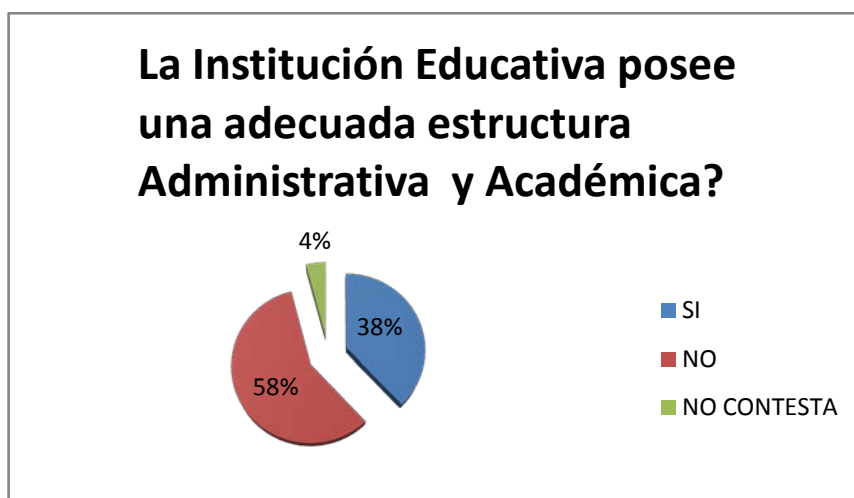
Hay la disponibilidad de tiempo para Capacitar al docente a fin de elevar el nivel de preparación y conocimientos en las actividades de aula en la Institución Educativa con horarios que se ajustan a las necesidades del docente.

4. Conoce usted cuales son las Instituciones Educativas de las ocho parroquias de la Administración Zonal Tumbaco?

Objetivo: establecer el nivel de relación entre la Administración Zonal Tumbaco con las Instituciones Fiscales.

Interpretación de datos:

SI	NO	NO CONTESTA	TOTAL
46	70	5	121
38%	58%	4%	100%



De la encuesta realizada se establece que un 70% no conoce sobre la estructura administrativa y la función que cumple la Administración Zonal Tumbaco, el 23% está en conocimiento de la integración de las ocho parroquias de la zona Administrativa Tumbaco y un 4% no realiza ninguna respuesta

Conclusiones:

No hay un conocimiento de la integración de las Instituciones Educativas Fiscales a la Administración zonal Tumbaco y de su función que cumple en el tema de atender a la comunidad en servicios sobre Capacitación coadyuvando a la planificación del desarrollo del territorio, sustentada en el recurso humano capacitado.

5. Sabe usted si la Institución Educativa posee una adecuada estructura Administrativa y Académica que permite organizar y controlar todas las actividades del docente?

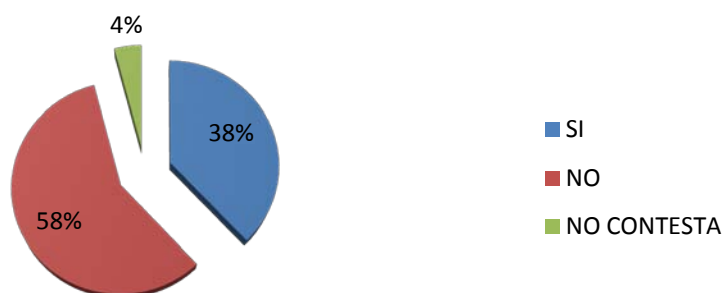
Objetivo: determinar el funcionamiento adecuado y funcional de la estructura Administrativa y Académica para el desarrollo de las prácticas docentes.

Interpretación de datos:

El 70% desconoce sobre la estructura Administrativa y Académica en las Institución Educativa encuestadas, el 23% conoce sobre el apoyo administrativo y sobre la calidad de la educación que conlleva, tanto en el quehacer administrativo como en el académico y el 7% se limita a no contestar.

SI	NO	NO CONTESTA	TOTAL
46	70	5	121
38%	58%	4%	100%

La Institución Educativa posee una adecuada estructura Administrativa y Académica?



Conclusiones:

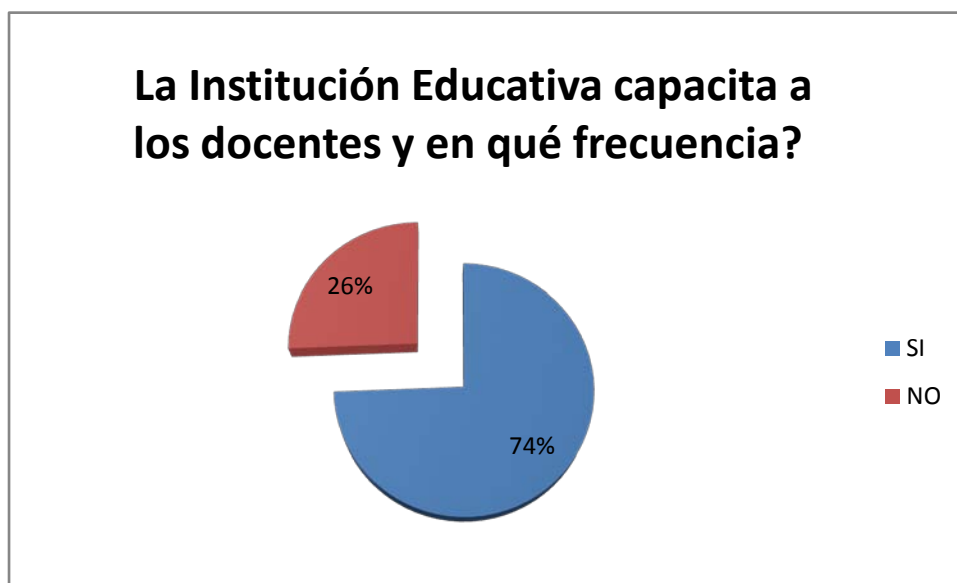
Hay un desconocimiento del 70% sobre la función que cumple en la Institución Educativa la administrativa y académica, lo que no facilita la realización y avance de actividades de desarrollo en beneficio del docente.

6. Tiene conocimiento usted si en la Institución Educativa se capacita a los docentes y en qué frecuencia?

Objetivo: conocer la importancia que da la Institución a la formación permanente del docente en beneficio de la Educación.

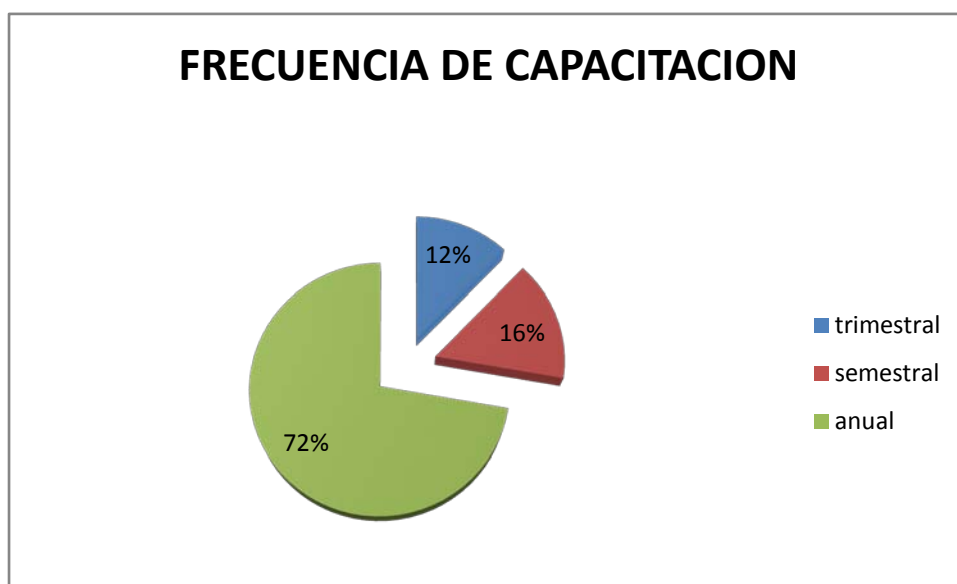
Interpretación de datos:

SI	NO	TOTAL
90	31	121
74%	26%	100%



El 74% conoce del proceso de Capacitación que apoya la Institución Educativa para la formación al docente en su práctica educativa, sin embargo el 26% no se ha involucrado en este proceso por su desinterés o compromisos de trabajo en otras instituciones.

FRECUENCIA	DOCENTES	%
trimestral	11	12%
semestral	14	16%
anual	65	72%
TOTAL	90	100%



La frecuencia de Capacitación en un 72% de docentes la recibe anualmente y constituye una constante en las Instituciones Educativas en ser beneficiadas de Capacitación, un 14% en forma semestral y un 11% en forma trimestral

Conclusiones:

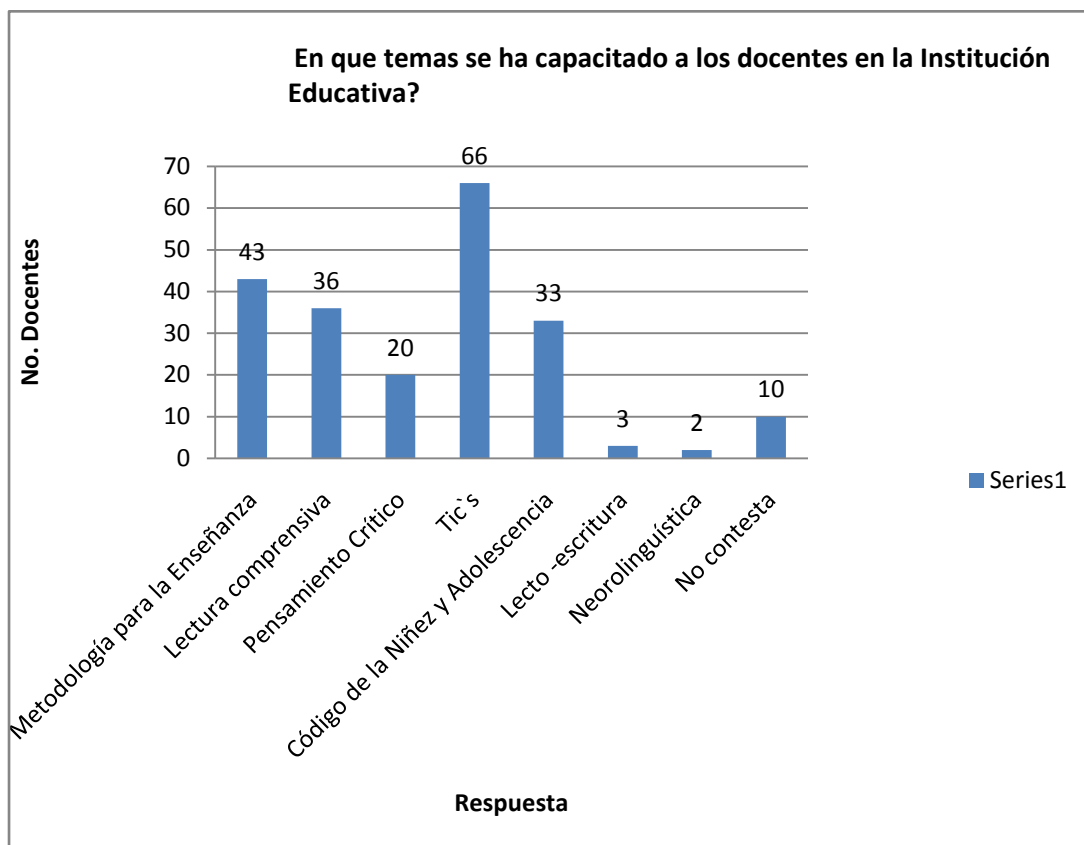
Hay un conocimiento del docente sobre el apoyo de la Institución en el proceso de Capacitación con una frecuencia anual con la disponibilidad para mejorar las destrezas y habilidades, permitiendo proponer temas de interés al docente para presentar una propuesta de un de Plan de Capacitación.

7. En qué temas se ha Capacitado a los docentes en la Institución Educativa?

Objetivo: determinar los diferentes temas de Capacitación recibidos por los docentes para establecer las necesidades en la práctica educativa.

Interpretación de datos:

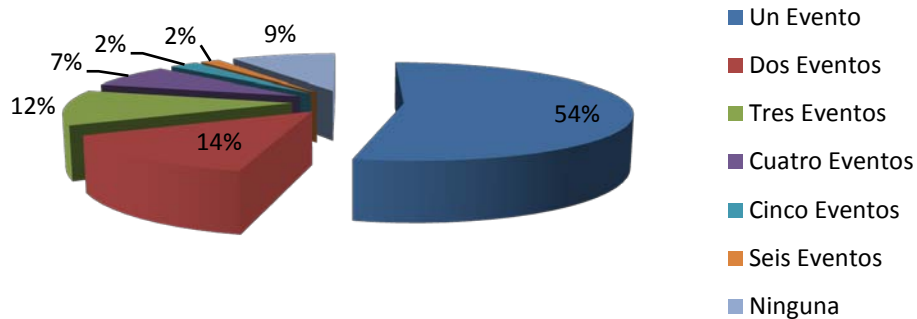
Metodología para la Enseñanza	Lectura comprensiva	Pensamiento Crítico	Técnicas	Código de la Niñez	Lecto - escritura	Neorolinguística	No contesta	Total
43	36	20	66	33	3	2	10	213
20%	17%	9%	31%	15%	1%	1%	5%	100%



Se determina en la encuesta que los temas donde el docente se ha capacitado es de 38 docentes en las TICS y 26 docentes en Metodologías de Enseñanza, 17 docentes Código de la Niñez; por otro lado hay una serie de temas en los cuales en menor número se ha capacitado el docente

NÚMERO DE CAPACITACIONES RECIBIDAS POR DOCENTE							
Un Evento	Dos Eventos	Tres Eventos	Cuatro Eventos	Cinco Eventos	Seis Eventos	NINGUNA	Total
65	17	14	9	3	2	11	121
54%	14%	12%	7%	2%	2%	9%	100%

Número de Capacitaciones recibidas por Docente



De la encuesta podemos determinar que el 54% de los docentes ha recibido una sola Capacitación por parte de la Institución Educativa, el 14% ha recibido dos Capacitaciones; el 12% ha recibido tres Capacitaciones y contrasta los resultados con apenas un 3% se ha beneficiados de seis Capacitaciones.

Conclusiones:

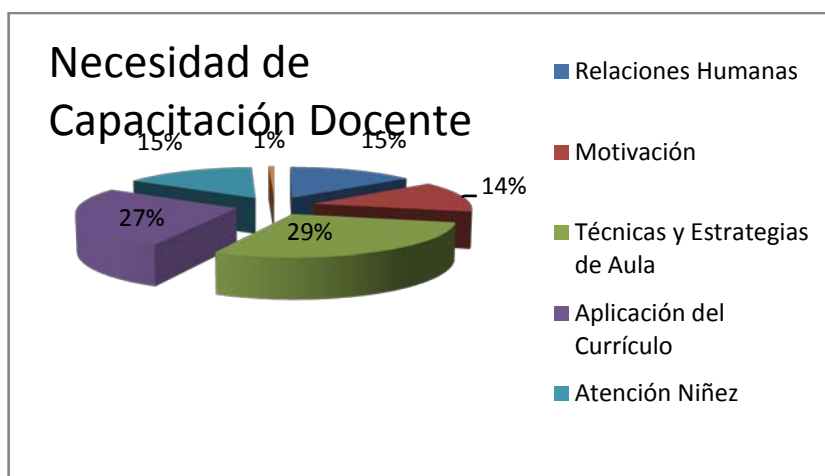
Hay una dispersión en cuanto a las temáticas en las que el docente se ha capacitado, es necesario estandarizar los procesos de capacitación para tener una actualización en las nuevas y distintas formas de educar.

8. Qué tipo de Capacitación considera usted necesita para mejora en la ejecución de sus funciones como docente?

Objetivo: aplicar proyectos educativos reales a su entorno sea óptimo.

Interpretación de datos:

Relaciones Humanas	Motivación	Técnicas y Estrategias de Aula	Aplicación del Currículo	Atención Niñez	Comercio y Administración	Total
45	42	88	82	47	2	306
15%	14%	29%	27%	15%	1%	100%



En la encuesta se establece que los docentes requieren varios tipos de Capacitación para el mejor desarrollo de sus funciones por lo que en la encuesta han señalado más de tres requerimientos siendo así que 48 docentes necesitan una actualización del Currículo, 42 docentes requiere una Capacitación en Técnicas y Estrategias para el

Aula, a su vez 30 en Prevención y Atención del acoso y abuso de la Niñez y Adolescencia, 26 docentes en Relaciones Humanas y paralelamente 20 docentes ven necesario la Motivación como un factor importante en el desarrollo de sus actividades.

Conclusiones:

Hay muchas necesidades por parte del docente para mejorar sus funciones educativas, por lo que se determina la necesidad de adquirir conocimientos que favorezcan en los docentes en su asignatura, también debe desarrollar habilidades relacionadas con las actividades pedagógicas en el aula.

9. En la ejecución de su función como docente, debe fortalecer conocimientos y aplicación de los mismos, por tanto indique cuáles son sus necesidades relacionadas con:

Objetivo: Identificar si las instituciones educativas poseen recursos tecnológicos para el desarrollo de las prácticas docentes en el aula.

Interpretación de datos:

RECURSOS

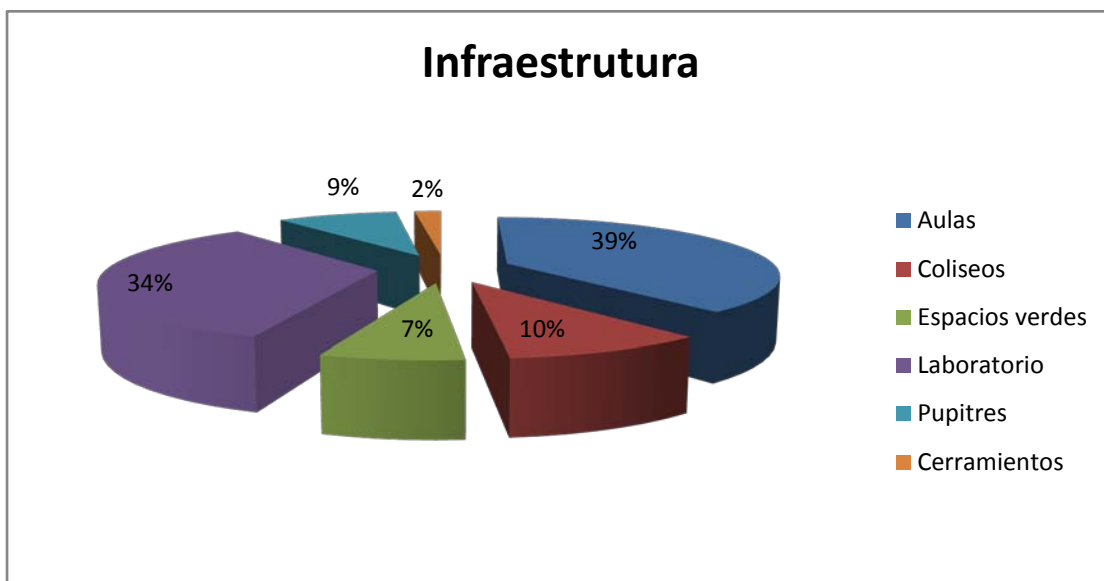
Tecnológicos	Humanos	Didácticos	Económicos	Materiales	Total
73	12	61	23	24	193
38%	6%	32%	12%	12%	100%



De la encuesta se determina la necesidad del docente de Recursos Tecnológicos en un 34%, en recursos didácticos en un 26%, los recursos económicos en un 18% señalan como una necesidad prioritaria, complementariamente los recursos materiales hacen evidencia la necesidad en el aula y el apoyo del más recurso humano en un 8%. Hay que señalar que muchos de los encuestados ha señalado necesidades de recursos como necesidad en las Instituciones Educativas.

INFRAESTRUCTURA

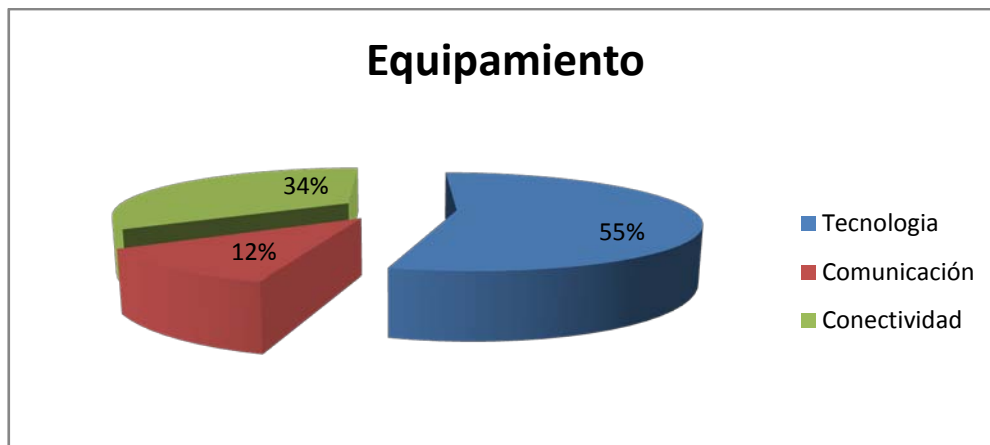
Aulas	Coliseos	Espacios verdes	Laboratorio	Pupitres	Cerramientos	Total
40	10	7	35	9	2	103
39%	10%	7%	34%	9%	2%	100%



En Infraestructura la necesidad del docente es en un 45% en mejoramiento de las Aulas de Clase donde se imparte el conocimiento; el 14% requiere de tener Coliseos, laboratorios y pupitres, el espacio verde ocupa un 9% y un 55% requiere de cerramientos para las Instituciones Educativas.

EQUIPAMIENTO

Tecnología	Comunicación	Conectividad	Total
66	14	41	121
55%	12%	34%	100%



Es evidente que la necesidad de Tecnología es la Educación tiene un 45% de requerimiento en equipamiento en las Instituciones Educativas y complementado con la Conectividad se hace necesaria con un 42% y como factor a considerar por la ubicación de las Instituciones de la Zona Tumbaco el 13% requiere de mejoras en la Comunicación.

Conclusiones:

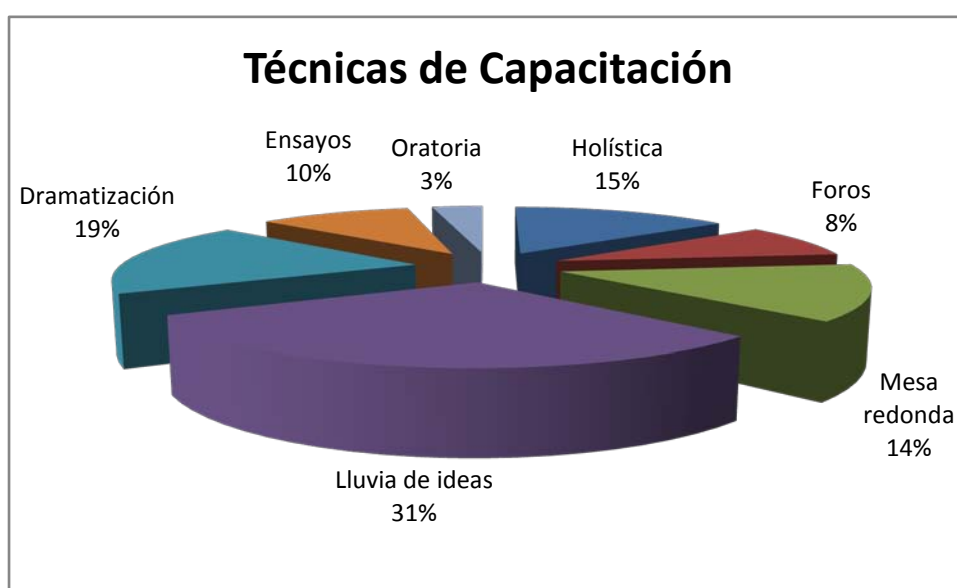
Hay la necesidad del docente para complementar el proceso de enseñanza – aprendizaje el contar con los recursos necesarios, la infraestructura y el equipamiento mínimos indispensables para el cumplimiento de las actividades.

10. Que técnica de Capacitación utiliza continuamente para el proceso de Enseñanza y aprendizaje?

Objetivo: conocer las técnicas adecuadas de aplicación en el aula por los docentes para la práctica de su docencia.

Interpretación de datos:

Holística	Foros	Mesa redonda	Lluvia de ideas	Dramatización	Ensayos	Oratoria	Total
43	25	41	90	55	30	10	294
15%	9%	14%	31%	19%	10%	3%	100%



Se establece en la encuesta que varias de las técnicas de Capacitación que son usadas por los docentes para llevar a efecto sus objetivos propuestos en su práctica en el aula orientada en el aprendizaje, predominando la lluvia de ideas en un 27%, el uso de la Técnica Holística en un 20%, la utilización de la Dramatización en un 18% y las Mesas Redondas también utilizadas en el aula con un 13%. En menor porcentaje la utilización de Foros en un 7% y lo menos utilizado la Oratoria en un 5%.

La mayoría está utilizando organizadores gráficos como la lluvia de ideas que ayudan a los estudiantes a comprender conceptos y armar nuevos sin la utilización de la memorización sino más bien en la construcción de conocimiento.

Conclusiones:

No hay la definición y utilización de técnicas de Capacitación vinculadas con las características de cada disciplina y orientadas por las normas y principios de la didáctica para dar respuesta a los problemas educativos por lo que hay que fortalecer la práctica docente en una formación teórica y en un quehacer surgido de la búsqueda de respuesta a los problemas educativos por la vía de la investigación.

4.3 Gráficos y Tabulación

RECIBIO CAPACITACIÓN		
SI	NO	TOTAL
87	34	121
72%	28%	100%

DESEA CAPACITARSE		
SI	NO	TOTAL
121	0	121
100%	0%	100%

HORAIO PARA CAPACITACIÓN		
HORARIO	DOCENTES	%
Mañana	30	25%
Tarde	85	70%
Noche	6	5%
TOTAL	121	100%

CONOCE LA ESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN			
SI	NO	NO CONTESTA	TOTAL
46	70	5	121
38%	58%	4%	100%

LA INSTITUCIÓN CAPACITA		
SI	NO	TOTAL
90	31	121
74%	26%	100%

NÚMERO DE DOCENTES QUE SE HAN CAPACITADO POR TEMÁTICA

Metodología para la Enseñanza	Lectura comprensiva	Pensamiento Crítico	Tics	Código de la Niñez y Adolescencia	Lecto - escritura	Neuro lingüística
43	36	20	66	33	3	2

NECESIDAD DE CAPACITACION DE DOCENTES

Relaciones Humanas	Motivación	Técnicas y Estrategias de Aula	Aplicación del Currículo	Atención Niñez
45	42	88	82	47

DOCENTES QUE UTILIZAN TÉCNICAS EN EL AULA

Holística	Foros	Mesa redonda	Lluvia de ideas	Dramatización	Ensayos	Oratoria
43	25	41	90	55	30	10

NECESIDAD DE LOS DOCENTES DE RECURSOS

Tecnológicos	Humanos	Didácticos	Económicos	Materiales
73	12	61	23	24

NECESIDAD DE LOS DOCENTES EN EQUIPAMIENTO

Tecnología	Comunicación	Conectividad	Total
66	14	41	121

CAPITULO V

5.- ANÁLISIS DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

CONCLUSIONES

- No todos los docentes se han capacitado en técnicas y métodos que le permitan mejorar y adquirir nuevas competencias en el marco de su desarrollo profesional hay un porcentaje del 28% que no ha recibido Capacitación.
- Hay la disponibilidad de tiempo para Capacitar al docente a fin de elevar el nivel de preparación y conocimientos en las actividades de aula en la Institución Educativa con horarios que se ajustan a las necesidades del docente.
- No hay un conocimiento de la integración de las Instituciones Educativas Fiscales a la Administración zonal Tumbaco y de su función que cumple en el tema de atender a la comunidad en servicios sobre Capacitación coadyuvando a la planificación del desarrollo del territorio, sustentada en el recurso humano capacitado.
- Hay un desconocimiento del 70% sobre la función que cumple en la Institución Educativa la administrativa y académica, lo que no facilita la realización y avance de actividades de desarrollo en beneficio del docente.
- Hay un conocimiento del docente sobre el apoyo de la Institución en el proceso de Capacitación con una frecuencia anual con la disponibilidad para

mejorar las destrezas y habilidades, permitiendo proponer temas de interés al docente para presentar una propuesta de un de Plan de Capacitación.

- Hay una dispersión en cuanto a las temáticas en las que el docente se ha capacitado, es necesario estandarizar los procesos de capacitación para tener una actualización en las nuevas y distintas formas de educar.
- Hay muchas necesidades por parte del docente para mejorar sus funciones educativas, por lo que se determina la necesidad de adquirir conocimientos que favorezcan en los docentes en su asignatura, también debe desarrollar habilidades relacionadas con las actividades pedagógicas en el aula.
- Hay la necesidad del docente para complementar el proceso de enseñanza – aprendizaje el contar con los recursos necesarios, la infraestructura y el equipamiento mínimos indispensables para el cumplimiento de las actividades.
- No hay la definición y utilización de técnicas de Capacitación vinculadas con las características de cada disciplina y orientadas por las normas y principios de la didáctica para dar respuesta a los problemas educativos por lo que hay que fortalecer la práctica docente en una formación teórica y en un quehacer surgido de la búsqueda de respuesta a los problemas educativos por la vía de la investigación.

5.2 Recomendaciones

- Debe establecerse un Plan de Capacitación integral para que todos los docentes a nombramiento y contrato participen activamente en el proceso de Capacitación con la finalidad de fortalecer su conocimiento y fomentar la

participación total de los docentes de las Instituciones fiscales de las Zona Administrativa Tumbaco.

- Debe implementarse un Plan de Capacitación como un proceso de apoyo para la actualización de conocimiento que le posibilite al docente realizar su práctica pedagógica profesional con herramientas que le permitan cumplir sus actividades educativas.
- Realizar los eventos de Capacitación con un promedio de cuatro horas diarias y poder plantear un cronograma tanto para la jornada matutina como vespertina, facilitando la convocatoria a docentes a capacitación en grupos lo que facilitará el proceso de Capacitación por la disponibilidad de tiempo.
- Debe impulsarse a través de acciones la adecuada organización y comunicación de actividades que posibiliten retomar el apoyo por parte de la jurisdicción territorial de la Administración Zonal Tumbaco a las Instituciones Educativas Fiscales de las ocho Parroquias que la conforman, para una participación en programas y planes de Capacitación y alcanzar un desarrollo territorial integral en el ámbito Educativo.
- Debe difundirse los objetivos fundamentales de la estructura Administrativa y Académica de la Institución Educativa es decir sus objetivos, su visión, misión y programas tengan un nivel de cumplimiento en relación a lo planificado, con el compromiso del docente y con un liderazgo para beneficio de la comunidad educativa.
- Debe apoyarse al docente en el proceso de Capacitación para mejoramiento en conocimientos y habilidades para el desempeño de sus actividades, en un

proceso continuo y permanente dentro de un programa de Capacitación bien estructurado y organizado.

- Debe establecerse los componentes académicos que contengan los fundamentos teóricos correspondientes a las asignaturas, a las áreas y disciplinas en las que el docente necesita para realizar sus actividades a través de un Plan de Capacitación anual enfocado hacia alcanzar las competencias requeridas, es decir relacionadas con las actividades diarias del docente como capacitarse en temas:

Metodología para la enseñanza

Didáctica

Lectura comprensiva

Pensamiento crítico

Código de la niñez y adolescencia

Lecto-escritura

Neurolingüística

Motivación al Docente

- Con la Planificación de la Capacitación se puede fortalecer al docente en nuevas competencias pedagógicas, habilidades didácticas, técnicas de investigación y trabajo docente en temas como:

Relaciones Humanas

Motivación

Actualización y fortalecimiento del currículum

Atención a la Niñez

Técnicas y estrategias de Aula

Prevención y atención dl abuso de la niñez y la adolescencia

- A través de la Administración Zonal Tumbaco debe integrarse de los diversos actores de la comunidad educativa (pedagogos, alumnos, maestros, padres de familia) para que los recursos, equipamiento e infraestructura escolar sea armónica, cómoda, moderna y sobre todo deberá ser congruente con el entorno, incorporando las nuevas tecnologías de información y comunicación.
- Debe considerarse las diversas técnicas de capacitación docente para la realización de actividades de aprendizaje tanto individuales como grupales en el aula, considerando actividades motivadoras, significativas, colaborativas en el desarrollo tanto del docente como del estudiante a través de la Capacitación.
- La actualización de los docentes debe ser vista como un complemento siempre abierto de su formación, es decir, no debe ser un elemento aislado, sino convertirse en un atributo inherente al ejercicio profesional por ello es necesario el conocimiento en:

Foros, Holística, mesas redondas, lluvia de ideas, dramatización, ensayos y oratoria

5.2.1 Propuesta del Plan de Capacitación

Se presenta la siguiente propuesta de Capacitación para docentes de las Instituciones Fiscales de la Administración Zonal Tumbaco, para el mejoramiento de sus

conocimientos en el proceso de enseñanza y aprendizaje y su preparación estará representada por eventos de Capacitación que fortalecerá su desempeño en el aula logrando el mejoramiento en el sistema educativo.

El proyecto se enfoca en la Zona Administrativa Tumbaco, conformada por ocho parroquias Checa, Yaruquí, Tababela, Cumbaya, Tumbaco, El Quinche, Puenbo y Pifo dirigido a 948 docentes de 67 Instituciones Fiscales, en donde se elaboró un instrumento tipo [encuesta](#), distribuido en diez (10) ítems conformada por cinco preguntas positivas y negativas, una pregunta para establecer el tiempo que se dispone para la Capacitación y una última parte de 4 preguntas para establecer las necesidades en cuanto a temas de Capacitación, recursos necesarios para la aplicación del conocimiento y técnicas de Capacitación para mejoramiento del proceso enseñanza y aprendizaje, realizada a 121 docentes de 10 instituciones Educativas Fiscales de las ocho parroquias de la Zona Tumbaco.

De acuerdo a las Necesidades de Capacitación determinadas en la encuesta se presenta la siguiente propuesta de eventos de Capacitación en [competencias](#) basado en número de docentes que han sido capacitados en las temáticas de siguiente cuadro:

No. DOCENTES CAPACITADOS EN TEMATICAS EDUCATIVAS		
No.	NOMBRE	No. DOCENTES
1	Programación Neurolingüística	2
2	Didáctica	2
3	Lecto - Escritura	3
4	Pensamiento Crítico	20

5	Código de la Niñez y Adolescencia	33
6	Lectura Comprensiva	36
7	Motivación Docente	42
8	Metodología para la Enseñanza	43
9	Relaciones Humanas	45
10	Tic´s y la Educación	66
11	Aplicación del Currículo	82
12	Técnicas y Estrategias de Aula	88

Y la propuesta de formularios que serán utilizados durante los eventos de Capacitación que se describen:

- Asistencia a Talleres (**Formulario 1**)
- Ficha de Inscripción (**Formulario 2**)
- Cuadro resumen de Aprobados (**Formulario 3**)
- Documentos receptados del docente (cédula, contrato o nombramiento) (**Formulario 4**)
- Evaluación del taller (**Formulario 5**)
- Programación Curricular (**Formulario 6**)
- Informe del taller por parte del facilitador (**Formulario 7**)
- Diploma (**Formulario 8**)

Con esta base de formularios se presenta la siguiente propuesta de talleres:

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

- 1.1. Nombre del Evento:** Programación Neurolingüística Aplicada
- 1.2. Institución Educativa:** Instituciones Zona Administración Tumbaco
- 1.3. Coordinadora de Capacitación:**
- 1.4. Facilitador/a:**
- 1.5. Beneficiarios:** Docentes de las Instituciones Educativas
- 1.6. Duración:** 20 horas
- 1.7. Horario:** 08h00 a 12h00
- 1.8. Local:** Laboratorio de Computo de la Institución Educativa
- 1.9. Fecha de Presentación:**

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el docente en la actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

- **OBJETIVO GENERAL**

Contribuir al aprendizaje significativo para que permita a través de establecer los modelos de mapas mentales de las personas, para que en la estructura mental del educando adulto tenga una importancia fundamental para la eficiencia a la hora de la transferencia de los conocimientos.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller Programación Neurolingüística

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
Lograr la comprensión del grupo acerca de la importancia de la observación en la PNL y proporcionar una técnica para agilizar la capacidad de observación.	Conceptos básicos -Historia ¿Qué es la P.N.L? -Supuestos básicos -Revelando la estructura subjetiva -Meta programas -Creencias -Criterios	Dinámica participativa, activa Estudio de casos Trabajo escénico	Video Proyector Talento Humano Parlantes	4h00
En este curso aprenderá a canalizar las emociones negativas para sacar provecho y poner a trabajarlas a su favor.	Mejorando la comunicación -El proceso de comunicación eficaz. -¿Cómo crear el RAPPORT? -Sistemas Representacionales -¿Cómo detectarlos? -Construcciones con	Explicativa, Participativa, Demostrativa, Trabajo grupal	Pizarra, marcador, suministros de oficina PC, Proyector Humano	4 h00

	base sensorial: Visual, Auditivo, Kinestésico -Los Procesos de pensamiento.			
Tener las técnicas e ideas de grupo para poder lograr cambios positivos de la conducta y conocer la validez de los mismos.	Niveles de aprendizaje en el proceso de cambio -Desarrollo de los niveles neurológicos. -Niveles lógicos de aprendizaje. -Interrelación y congruencia de los niveles. Aplicación	Explicativa Participativa Investigativa Aplicativa	PC, proyector, talento humano	4 h00
Habilidad de saber cuál es el resultado específico que se desea obtener. Es importante aclarar el objetivo lo más claramente posible. A través de la agudeza perceptiva es el proceso por el que aprendemos a enfocar la atención y hacer más sutiles las distinciones respecto a la información que recibimos del mundo. Es necesario adiestrar la agudeza sensorial para advertir si lo que se está haciendo conduce a la meta.	Estrategias de la efectividad -Estrategias para la creatividad. -Estrategias para la memoria. -Estrategias de motivación. Modelo R.O.L.E.	Explicativa Participativa Investigativa Aplicativa	PC, proyector, talento humano	4 h00

<p>Utilización de las capacidades para mejora de las relaciones interpersonales, detectando como piensan los otros.</p> <p>Aumento de tu creatividad, confianza en ti mismo, y autoestima.</p>	<p>Habilidades de excelencia</p> <p>-Modelado:</p> <p>-¿Qué es el modeling?</p> <p>-¿Por qué y para qué modelar?</p> <p>-Automodelado: aprender de uno mismo.</p> <p>-Procedimiento.</p>	<p>Explicativa</p> <p>Participativa</p> <p>Aplicativa</p> <p>Grupal</p>	<p>Cpu</p> <p>Software educativo</p> <p>Talento Humano</p>	<p>4h00</p>
TOTAL HORAS				20Horas

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No.2

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

1.1. Nombre del Evento: Didáctica

1.2. Institución Educativa: Instituciones Zona Administración Tumbaco

1.3. Coordinadora de Capacitación:

1.4. Facilitador/a:

1.5. Beneficiarios: Docentes de las Instituciones Educativas

1.6. Duración: 30 horas pedagógicas

1.7. Horario: 08h00 a 12h00

1.8. Local: Laboratorio de Computo de la Institución Educativa

1.9. Fecha de Presentación:

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el docente en la actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar un proceso sistemático, organizado y eficiente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Didáctica las condiciones del docente para la orientación al estudiante.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller de Didáctica

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
Valorar la importancia de la didáctica como ciencia pedagógica en el contexto de educativo y conocer su estructura y funcionamiento que se aspira alcanzar.	Introducción Terminología Didáctica Elementos fundamentales Proceso de enseñanza	Explicativa, Participativa, Demostrativa	Video Proyector Talento Humano Parlantes	4h00
Construir el conocimiento, concibiendo el aprendizaje como un proceso, en el que lo intelectual y lo	Los principios Metodológicos -Principios metodológicos - El principio de motivación	Dinámica participativa, activa Trabajo grupal	Proyector Talento Humano Parlantes	4h00

afectivo están estrechamente vinculados	-Otros principios			
Considerar que la programación didáctica necesita ser programada ya que es preciso marcarse objetivos y contenidos, y prever los recursos necesarios.	3.- La programación didáctica -Planificación del proceso de enseñanza. -Análisis de la situación -Formulación de Objetivos Educativos Programación didáctica	Explicativa, Participativa, Demostrativa Foros Trabajo grupal	Proyector Talento Humano Parlantes	4h00
Desarrollo de instrumentos teóricos – prácticos que sirvan para la investigación, forma formación y desarrollo	Los métodos Didácticos -Los métodos de enseñanza. -La lección Magistral. -Preparación y desarrollo de clase.	Explicativa, Participativa, Demostrativa Dinámicas	Proyector Pizarra Talento humano	4h00

integral del estudiante mejorando el desarrollo y la organización según las finalidades y objetivos educativos.	-Las clases prácticas. -La enseñanza de pequeños grupos. -Características de los grupos.			
Facilitar el desarrollo de las actividades formativas con los recursos educativos que se pueden utilizar en una situación de enseñanza y aprendizaje.	Los recursos didácticos. -Los medios o recursos didácticos -Pizarra, proyectores, audio visuales. -Medios de enseñanza	Explicativa, Participativa, Demostrativa Dinámicas	Proyector Pizarra Talento humano	4h00
			TOTAL HORAS	20 Horas

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No. 3

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

1.1. Nombre del Evento: Lecto Escritura

1.2 Institución Educativa: Instituciones Zona Administración Tumbaco

1.3 Coordinadora de Capacitación:

1.4 Facilitador/a:

1.5 Beneficiarios: Docentes de las Instituciones Educativas

1.6 Duración: 30 horas pedagógicas

1.7 Horario: 08h00 a 12h00

1.8 Local: Laboratorio de Computo de la Institución Educativa

1.9 Fecha de Presentación:

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el docente en la actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Facilitar el desarrollo de capacidades que le permitan al docente mayor eficiencia en el cumplimiento de sus roles y responsabilidades creando un ámbito permanente de reflexión, discusión, rico en posibilidades críticas y de crecimiento en el estudiante con competencias con actividades que conlleven a la formulación e interpretación de textos.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller de Lecto Escritura

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
<p>Identificar bases teóricas que sustentan las metodologías para la lectoescritura.</p> <p>Manejar metodologías de lectoescritura que potencien el aprendizaje</p> <p>Adquirir estrategias para mejorar dominio lector y comprensión lectora</p>	<p>Fundamentos para el aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fundamentos de la Lectoescritura. -Madurez para la lectoescritura -Métodos de lectoescritura. -Método, Matte, Método Luz -Propuestas metodológicas -Análisis de textos escolares -Dominio lector : Fluidez lectora 	<p>Dinámica participativa</p> <p>Explicativa</p>	<p>Video</p> <p>Proyector</p> <p>Talento Humano</p>	<p>4h00</p>

	<p>velocidad lectora</p> <p>-Comprensión lectora</p>			
<p>Evidenciar en el uso de estrategias eficaces para el trabajo de formación de adultos.</p> <p>Reflexión crítica de la lectura realizada.</p> <p>Uso de estrategias para que los docentes autoevalúen y sus prácticas.</p>	<p>Principios del aprendizaje adulto</p> <p>-Características de los estudiantes adultos.</p> <p>-Estrategias eficaces para adultos.</p> <p>-Diferenciación del desarrollo profesional para los docentes.</p> <p>-¿Cómo aprende el adulto?</p> <p>-El papel de la experiencia del adulto.</p> <p>-La motivación para aprender del adulto.</p>	<p>Mesa redondas</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Trabajo grupal:</p> <p>Lectura crítica del</p> <p>Análisis y reflexión crítica del libro.</p> <p>Reflexión crítica del libro</p>	<p>- Libro La pedagogía de la autonomía</p> <p>-Libro Cómo ser un docente reflexivo.</p> <p>-Libro Pensamiento y conocimiento de los profesores.</p>	<p>4H00</p>

<p>Tener evidencias de apoyo a los docentes en los diferentes niveles del sistema educativo.</p> <p>Evidencias en las aulas de prácticas de lectura inscritas en el enfoque comunicativo.</p>	<p>Concepto de lectura y escritura</p> <p>-Proceso de adquisición del sistema escrito.</p> <p>-Construcción realizada de los conceptos de leer y escribir</p>	<p>Mesa redondas</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Trabajo grupal:</p> <p>-Lectura y análisis</p> <p>-Análisis crítico.</p> <p>-Reflexión sobre el libro</p>	<p>Documento conceptual y metodológico</p>	<p>4h00</p>
<p>Evidencias en los acompañamientos a docentes para usar los resultados de la evaluación en la planificación de la enseñanza.</p> <p>Construcción de propuestas de planificación y evaluación a los</p>	<p>Inteligencias</p> <p>Múltiples para la Enseñanza</p> <p>Lógica - Matemática</p> <p>Musical Kinestésica</p> <p>Educación y Evaluaciones</p> <p>Evaluación diagnóstica,</p>	<p>Mesa redondas</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Trabajo grupal:</p> <p>Lectura reflexiva</p> <p>Análisis crítico del</p> <p>Ejemplos: Análisis y</p>	<p>Libro de capacitación.</p> <p>Guías de lectoescritura</p> <p>Software</p>	<p>4h00</p>

docentes.	formativa y sumativa -Evaluación para planificar la enseñanza diferenciada.	reflexión del libro	Educativo	
Identificar las funciones del lenguaje según su finalidad comunicativa y su relación con los elementos de la comunicación. Conocer las distintas fórmulas de saludo y presentación en textos escritos.	Lengua y sociedad. -La variación social y estilística. - Realidad plurilingüe. - Estudio de la lengua. - Fonética y Ortografía - Norma culta de la lengua española - Lectura en alta voz - Pronombres. Léxico	Mesa redondas Lluvia de ideas Trabajo grupal	Video Proyector Talento Humano Software Educativo	4H00
			TOTAL HORAS	20 HORAS

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No. 4

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

1.1 Nombre del Evento: Pensamiento Crítico

1.2 Institución Educativa: Instituciones Zona Administración Tumbaco

1.3 Coordinadora de Capacitación:

1.4 Facilitador/a:

1.5 Beneficiarios: Docentes de las Instituciones Educativas

1.6 Duración: 30 horas pedagógicas

1.7 Horario: 08h00 a 12h00

1.8 Local: Laboratorio de Computo de la Institución Educativa

1.9 Fecha de Presentación:

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el docente en la actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1 OBJETIVO GENERAL

Que los participantes, amplíen su conocimiento acerca del pensamiento crítico y cómo enseñarlo, mediante la reflexión a partir de lecturas alusivas y su participación en una actividad vivencial; para que lo apliquen en su trabajo cotidiano.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller Pensamiento Crítico

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
Mejorar la calidad de la Educación dirigido hacia los objetivos cognoscitivos específicos diferenciándolos de los propósitos de enseñanza, de aprendizaje y actividades concretas para el área de desarrollo de sus actividades.	Pensamiento Crítico -Definición -Elementos del Pensamiento -Definición de consenso -Destrezas Cognitivas Centrales -Destrezas Cognitivas	Explicativa Demostrativa Teórica	Proyector Pizarra Paleógrafo Talento humano	4h00
Tener la capacidad frente a los nuevos cambios para	Niveles y etapas del desarrollo de	Explicativa		4h00

<p>superar el egocentrismo para formar nuestros juicios que son parte de nuestro pensamiento</p> <p>Aplicar los criterios del buen pensar para el desarrollo de un pensamiento crítico eficaz</p>	<p>Pensamiento Crítico</p> <p>-Sugerencias para formular</p> <p>-Realizar Preguntas analíticas</p> <p>- Ejemplos de Preguntas y de Aprendizaje.</p> <p>-Estrategias y Técnicas de Estudio</p>	<p>Demostrativa</p> <p>Teórica - Práctica</p> <p>Mesas redondas</p> <p>Foros</p> <p>Ejercicios</p>	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Paleógrafo</p> <p>Talento humano</p>	
<p>Examinar la relación lógica de las afirmaciones del pensamiento, con el significado de todos los conceptos.</p>	<p>Dimensión lógica</p> <p>-¿Cuál es la controversia?</p> <p>-¿Cuál es el argumento?</p> <p>-¿Qué premisas hay?</p>	<p>Teórica</p> <p>Trabajo grupal</p> <p>Dinámicas</p>	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Paleógrafo</p>	<p>4h00</p>

	-¿Es un argumento sólido?		Talento humano	
Llega a conclusiones después de comprobar (por sí mismo/a) la validez científica de la afirmación o situación y pospone la aceptación de una conclusión como cierta hasta que no se haya presentado la evidencia adecuada.	Dimensión sustantiva -¿Qué sabemos sobre gobiernos que nos permita determinar cuándo un gobierno es “un buen gobierno”? -¿Qué dicen los estudios sobre criterios para considerar que un gobierno es bueno o no?	Explicativa Demostrativa Teórica Ejercicios Dinámicas Trabajo de grupos Lluvia de ideas	Proyector Pizarra Paleógrafo Talento humano	4h00
Toma en cuenta todos los contextos: social, económico y cultural en el	Dimensión contextual -¿Qué factores sociales	Teórico – Práctico	Proyector Pizarra	4h00

que se realiza el pensamiento, antes de llegar a conclusiones.	influyen en el punto de vista de Quiterio? Dimensión dialógica -¿Cómo piensan las personas que no están de acuerdo con este pensamiento?		Paleógrafo Talento humano	
			TOTAL HORAS	20 Horas

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No. 5

PROGRAMACIÓN CAPACITACIÓN

1. FICHA TÉCNICA

- 1.1. **Nombre del Evento:** Código de la Niñez y Adolescencia
- 1.2. **Institución Educativa:** Instituciones Zona Administración Tumbaco
- 1.3. **Coordinadora de Capacitación:**
- 1.4. **Facilitador/a:**
- 1.5. **Beneficiarios:** Docentes de las Instituciones Educativas
- 1.6. **Duración:** 30 horas pedagógicas
- 1.7. **Horario:** 08h00 a 12h00
- 1.8. **Local:** Laboratorio de Computo de la Institución Educativa
- 1.9. **Fecha de Presentación:**

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el docente en la actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar las herramientas que permite al docente tener un marco de referencia y apoyo sobre la realidad social, política y económica en aspectos relacionados con concepciones y valores que requiere de la participación de comunidad Educativa.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Código de la Niñez y Adolescencia

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
<p>Conoce sobre el ejercicio de los derechos, deberes y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes y los medios para hacerlos efectivos, garantizarlos y protegerlos de manera integral.</p>	<p>Principios fundamentales</p> <ul style="list-style-type: none"> -Igualdad de derechos niños, niñas y adolescentes. Corresponsabilidad del Estado, la sociedad y la familia -Función, deberes. 	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Código de la niñez y adolescencia</p>	<p>4H00</p>
<p>Conocer sobre los derechos y garantías y su respaldo jurídico en las actividades</p>	<p>Derechos, garantías y deberes</p> <ul style="list-style-type: none"> -Titularidad de derechos 	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p>	<p>4H00</p>

que realizan los niños y adolescentes	<ul style="list-style-type: none"> -Naturaleza de derechos y garantías. -Deberes jurídico -Exigibilidad de derechos -Sanciones por violación de derechos. 	<p>Foros</p> <p>Trabajo grupal</p> <p>Ejercicios casos prácticos</p> <p>Aplicativa</p>	Código de la niñez y adolescencia	
Conocer e identificar los principios de jurisprudencia aplicables a la familia, considerada como soporte primario del orden social.	<p>La familia</p> <ul style="list-style-type: none"> -La familia en el Derecho -Definiciones. Clases -Bases de sustento legal -Protección y derechos al niño y adolescente -El derecho a la Educación 	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p> <p>Trabajo grupal</p> <p>Ejercicios casos prácticos</p> <p>Aplicativa</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Código de la niñez y adolescencia</p>	4H00

<p>Reconocer el derecho de los niños, niñas y adolescentes de nacionalidades indígenas y afroecuatorianos, a desarrollarse de acuerdo a su cultura y en un marco de interculturalidad, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política de la República.</p>	<p>Los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos</p> <p>Principios fundamentales</p> <p>Derechos, garantías y deberes</p> <p>Protección contra el maltrato, abuso, explotación sexual, tráfico y pérdida del trabajo</p>	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p> <p>Foros</p> <p>Trabajo grupal</p> <p>Ejercicios casos prácticos</p> <p>Aplicativa</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Código de la niñez y adolescencia</p>	<p>4H00</p>
<p>Conocer sobre el del Estado, la sociedad y la familia, dentro de sus respectivos ámbitos,</p>	<p>El niño, niña y adolescentes en sus relaciones de familia</p>	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p>	<p>4H00</p>

<p>adoptar las medidas políticas, administrativas, económicas, legislativas, sociales y jurídicas para la protección y garantía de derechos de niños, niñas y adolescentes.</p>	<p>-Administración de justicia</p> <p>-La patria potestad</p> <p>-La tenencia</p> <p>-El derecho a visitas</p> <p>-El derecho a alimentos</p> <p>-El derecho de la mujer embarazada a alimentos</p> <p>-La adopción</p>	<p>Mesas redondas</p> <p>Foros</p> <p>Trabajo grupal</p> <p>Ejercicios casos prácticos</p>	<p>Pizarra</p> <p>Código de la niñez y adolescencia</p>	
TOTAL HORAS				20 Horas

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No.6

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

- 1.1. **Nombre del Evento:** Lectura Comprensiva
- 1.2. **Institución Educativa:** Instituciones Zona Administración Tumbaco
- 1.3. **Coordinadora de Capacitación:**
- 1.4. **Facilitador/a:**
- 1.5. **Beneficiarios:** Docentes de las Instituciones Educativas
- 1.6. **Duración:** 30 horas pedagógicas
- 1.7. **Horario:** 08h00 a 12h00
- 1.8. **Local:** Laboratorio de Computo de la Institución Educativa
- 1.9. **Fecha de Presentación:**

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el maestro en su actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Entregar técnicas simples y efectivas para aumentar la velocidad de lectura, mejorar el nivel de comprensión lectora y motivar al alumno en la creación de un hábito diario de lectura, con técnicas que permiten memorizar y potenciar sus capacidades.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller Lectura Comprensiva

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
<p>Conocer la relación entre lectura comprensiva y valores se pretende mostrar la construcción de ámbitos que faciliten el desarrollo del lenguaje y de la educación en valores a través de la comprensión en la lectura.</p>	<p>Fundamentos y estrategias para el desarrollo de las competencias lectoras</p> <ul style="list-style-type: none"> -Las inteligencias múltiples -La inteligencia lingüística verbal -La lectura de comprensión -La inteligencia lógica y matemática, espacial, física y cinestésica, musical, interpersonal. 	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Materiales bibliográficos</p>	<p>4H00</p>

<p>Comprender más allá de la literalidad en la lectura, buscando la información de forma perspicaz y captar la estructura del texto y su organización, conjuntamente con la idea.</p>	<p>Lectura comprensiva</p> <ul style="list-style-type: none"> -Técnica de lectura comprensiva -Lectura comprensiva -La motivación en la lectura -Lectura veloz comprensiva -Motivación a la lectura -Motivación y técnicas de lectura 	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p> <p>Foros</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento humano</p>	<p>4H00</p>
<p>Prepara y conocer la formación en lectura a través de la comprensión, el empleo y la elaboración reflexiva de textos escritos con el fin de alcanzar</p>	<p>Técnicas básicas de lectura</p> <ul style="list-style-type: none"> -La técnica de los seis pasos -Establecer el propósito de la lectura -El uso de la lectura veloz 	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p> <p>Foros</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento</p>	<p>4H00</p>

<p>las metas propias, desarrollar el conocimiento y el potencial del estudiante.</p>	<p>-Modo de evaluar la capacidad lectora.</p> <p>-Técnicas para mejorar la comprensión lectora</p> <p>-La memoria y las regla memo - técnicas</p>	<p>Ejercicios</p> <p>Trabajo grupal</p>	<p>humano</p>	
<p>Mejorar las habilidades y proporcionar destrezas en lectura avanzada</p>	<p>Técnicas avanzadas de lectura</p> <p>-Enfoques de lectura</p> <p>-Lectura enfocada al estudio</p> <p>-Herramienta y tipos de lectura</p> <p>-Lectura y pensamiento crítico</p> <p>-Lectura analítica y comprensiva</p>	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p> <p>Foros</p> <p>Ejercicios</p> <p>Trabajo grupal</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento humano</p>	<p>4H00</p>

Reflexionar sobre la forma y capacidad de relacionar la forma del texto con su utilidad y con la actitud e intenciones del autor.	Técnicas de redacción -Elaboración de apuntes y notas -El esquema -El resumen y ensayos	Demostrativa Práctica Trabajo grupal	Talento humano Materiales bibliográficos	2H00
TOTAL HORAS				30 Horas

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No. 7

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

- 1.1. **Nombre del Evento:** Motivación al Docente
- 1.2. **Institución Educativa:** Instituciones Zona Administración Tumbaco
- 1.3. **Coordinadora de Capacitación:**
- 1.4. **Facilitador/a:**
- 1.5. **Beneficiarios:** Docentes de las Instituciones Educativas
- 1.6. **Duración:** 30 horas pedagógicas
- 1.7. **Horario:** 08h00 a 12h00
- 1.8. **Local:** Laboratorio de Computo de la Institución Educativa
- 1.9. **Fecha de Presentación:**

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con Actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el maestro en su actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Facilitar el conocimiento de los factores personales y contextuales que influyen en la motivación por aprender considerando los factores personales y contextuales, desarrollando competencias en el aula y en el proceso de enseñanza de una manera proactiva y coordinada.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller Motivación al Docente

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
<p>Identifica las diversas formas de intervención dentro de su comunidad.</p> <p>Planifica el desarrollo de las herramientas de éxito a favor del telecentro.</p>	<p>Motivación en el aula</p> <ul style="list-style-type: none"> -Motivación de los alumnos hacia el aprendizaje. -Características de las exposiciones e interacción profesor-alumno. -Grado de autonomía percibida. 	<p>Teórico –práctico</p> <p>Explicativa</p> <p>Trabajo grupal</p>	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento humano</p>	<p>4h00</p>
<p>Facilitar el conocimiento de los factores personales y contextuales que influyen en la motivación por aprender</p>	<p>Motivación al docente</p> <ul style="list-style-type: none"> -Relaciones personales -Autoestima , liderazgo y personalidad en su gestión 	<p>Teórico práctico</p> <p>Trabajo grupal</p> <p>dinámicas</p>	<p>Talento humano</p> <p>Proyector</p> <p>videos</p>	<p>4h00</p>

<p>Fortalece las competencias de liderazgo pedagógico, desarrollando las habilidades de liderazgo educativo que permitan potenciar al máximo sus capacidades y acciones como maestros.</p>	<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prácticas de liderazgo -Desafío del proceso -Visión y Misión compartida -Capacitar para ejecutar la acción -Modelo de liderazgo -Características de los líderes -Conquista del liderazgo. 	<p>Teórico –práctico</p> <p>Explicativa</p> <p>Trabajo de grupos</p> <p>Dinámicas</p> <p>Test</p>	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento humano</p>	<p>4h00</p>
<p>Conocer los elementos principales que le permitan tanto diagnosticar su situación actual, como identificar y fortalecer sus áreas débiles, para elevar su calidad personal y profesional.</p>	<p>Hábitos para el liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ser Pro – activo -Comenzar con el fin en la mente. -Poner Primero lo primero -Pensar en Gano Ganas -Ser comprendido- sinergia 	<p>Teórico –práctico</p> <p>Explicativa</p> <p>Trabajo de grupos</p> <p>Dinámicas</p>	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento humano</p>	<p>4h00</p>

Contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación abordando el desarrollo de las capacidades y competencias en el proceso de enseñanza – aprendizaje.	El Aprendizaje Factores que influyen el aprendizaje Oportunidades y métodos de aprendizaje Aprender por observación Asumiendo nuestros retos	Teórico –práctico Explicativa Trabajo de grupos Dinámicas	Proyector Pizarra Pizarra Talento humano	4h00
TOTAL HORAS				20 Horas

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLERO No.8

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

- 1.1. **Nombre del Evento:** Metodología para la Enseñanza
- 1.2. **Institución Educativa:** Instituciones Zona Administración Tumbaco
- 1.3. **Coordinadora de Capacitación:**
- 1.4. **Facilitador/a:**
- 1.5. **Beneficiarios:** Docentes de las Instituciones Educativas
- 1.6. **Duración:** 30 horas pedagógicas
- 1.7. **Horario:** 08h00 a 12h00
- 1.8. **Local:** Laboratorio de Computo de la Institución Educativa
- 1.9. **Fecha de Presentación:**

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el docente en la actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer sobre los fundamentos conceptuales, epistemológicos y procedimentales para generar diseños de clases y/o de áreas centrados en la formulación de casos en el aula.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller Metodologías para la Enseñanza

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
Proporcionar recursos al docente en la realización ordenada, metódica de la enseñanza para la elaboración eficaz de conocimientos, habilidades.	MÉTODO DE ENSEÑANZA -Método Concepto -Método didáctico -Métodos de Investigación -Métodos de Organización -Métodos de Transmisión	Explicativa Demostrativa Teórica Prácticas Ejercicios	Proyector Pizarra Exposiciones	5h00
Determinar los métodos de enseñanza tomando en	CLASIFICACIÓN GENERAL DE	Explicativa	Proyector	5h00

<p>consideración aspectos implícitos en la Institución para realizar el posicionamiento del docente dentro del proceso educativo en cuanto a la forma de razonamiento, coordinación de la materia sistematización d la materia y actividades del estudiante</p>	<p>LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA</p> <ul style="list-style-type: none"> -Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento - Método Deductivo - Método Inductivo - Método Analógico o Comparativo -Los métodos de coordinación-Método Lógico -Método Psicológico -Los métodos de concretización -Método Simbólico - Intuitivo 	<p>Demostrativa</p> <p>Teórica</p> <p>Trabajo grupal</p> <p>Dinámicas</p> <p>Mesas redondas</p> <p>Ejercicios prácticos</p> <p>Teórico</p>	<p>Pizarra</p> <p>Exposiciones</p> <p>Paleógrafo</p> <p>Talento humano</p>	
---	--	--	--	--

<p>Presentación y sustentación de diseño de casos problémicos aplicado a la asignatura que se está diseñando. Se realizará en forma de taller de análisis y reflexión a través de preguntas problémicas.</p>	<p>La formación por competencias y la enseñanza problémica.</p> <p>-Enfoques sociológico, epistemológico y didáctico</p> <p>-Leyes de la Didáctica</p> <p>-Relación Escuela - Sociedad</p> <p>Categorías y relaciones dinámicas.</p> <p>Relación contenido- problema- método</p>	<p>Explicativa</p> <p>Demostrativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p> <p>Teórico</p>	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Exposiciones</p> <p>Paleógrafo</p> <p>Talento humano</p>	<p>5h00</p>
<p>Presentación y sustentación de trabajo realizado sobre diseño de clases problémicas y la serie de casos. Se presentará en</p>	<p>Métodos Problémicos.</p> <p>-Método de Conversación Heurística</p> <p>-Método de Búsqueda Parcial</p>	<p>Explicativa</p> <p>Demostrativa</p> <p>Teórica</p>	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Exposiciones</p>	<p>5h00</p>

<p>forma de taller en el último encuentro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Método Investigativo. -Procedimiento para la formulación de casos docentes. -Estructura funcional de la Competencia. -La serie de Casos Docentes -La clase Problemática. -Procedimiento para la formulación de casos docentes. -Estructura de la Clase Problemática. -Técnicas de apoyo a la Clase 	<p>Mesas redondas</p> <p>Ejercicios</p> <p>Evaluación</p> <p>Casos prácticos</p>	<p>Paleógrafo</p> <p>Talento humano</p>	
TOTAL HORAS				20 Horas

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No. 9

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

- 1.1. **Nombre del Evento:** Relaciones Humanas
- 1.2. **Institución Educativa:** Instituciones Zona Administración Tumbaco
- 1.3. **Coordinadora de Capacitación:**
- 1.4. **Facilitador/a:**
- 1.5. **Beneficiarios:** Docentes de las Instituciones Educativas
- 1.6. **Duración:** 30 horas pedagógicas
- 1.7. **Horario:** 08h00 a 12h00
- 1.8. **Local:** Laboratorio de Computo de la Institución Educativa
- 1.9. **Fecha de Presentación:**

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el maestro en su actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo para ejercer en la práctica pedagógica el manejo eficaz de las relaciones interpersonales encontrando el vínculo comunicativo que se establece entre docente y alumno en el contacto en el aula.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller de Relaciones Humanas

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
<p>Determinar la importancia de las buenas relaciones en el ámbito Educativo, con las características, el comportamiento de los actores en diversas situaciones en el proceso de enseñanza y aprendizaje.</p>	<p><u>Introducción a las Relaciones Humanas</u></p> <p><u>-Las Relaciones Humanas</u></p> <p><u>-Perfeccionar las Relaciones humanas.</u></p> <p><u>-Podemos lograr buenas relaciones:</u></p> <p>-Revisión de la evaluación personal <u>-Superación personal</u></p> <p><u>-Características de la autoestima</u></p>	<p>Explicativa</p> <p>Teórico Práctico</p>	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento Humano</p> <p>Material bibliográfico</p>	<p>4h00</p>

<p>Enfocar que en proceso de enseñanza y aprendizaje se fomente valores y actitudes que fortalezcan las actividades educativas, fomentando la autoestima, el deseo de superación constante.</p>	<p>Complejidad de las relaciones humanas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elementos constituyentes de las relaciones humanas - Tipos de factores que influyen e intervienen en las relaciones humanas - Naturaleza y centralidad del vínculo en las relaciones humanas. 	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p> <p>Foros</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento humano</p> <p>Material bibliográfico</p>	<p>4h00</p>
<p>Identificar los orígenes y el contexto de las Teorías de las Relaciones Humanas en las tareas hacia el énfasis en el ser humano enfocado hacia la</p>	<p>Teorías comprensivo explicativas del desarrollo humano</p> <ul style="list-style-type: none"> -Análisis de las principales 	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento</p>	<p>4h00</p>

<p>motivación, liderazgo y comunicación entre grupos.</p>	<p>teorías: Modelo ecosistémico de desarrollo humano de</p> <ul style="list-style-type: none"> -Teoría del Apego-Teoría de las relaciones familiares de Bowen y diagrama familiar, -Teoría del enfoque de la reacción social Goffman. - Relaciones humanas e institución. 	<p>Foros</p> <p>Dinámicas</p>	<p>humano</p> <p>Material bibliográfico</p>	
<p>Promover la fortaleza a observarse a sí mismo a través del desarrollo de la práctica, además tener las herramientas de eliminar todo tipo de</p>	<p>Habilidades relacionales y de auto - observación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Importancia del vínculo y las relaciones humanas. -Desarrollo y utilización de 	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Mesas redondas</p>	<p>Proyector</p> <p>Video</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento</p>	<p>4h00</p>

bloqueos, obstáculos y creencias que impiden el desarrollo del máximo potencial.	habilidades de auto - observación - Desarrollo y utilización de habilidades	Foros Ejercicios de grupo	humano	
Desarrollar destrezas que le permitan tener una comunicación efectiva a través de la organización de las actividades, estableciendo objetivos claros a conseguir conjuntamente con la comunidad Educativa.	El poder de cambiar -Como podemos cambiar -Por que actuamos como lo hacemos -Como quitar el sentimiento de culpa -La comunicación interna -La comunicación externa -El manejo del tiempo	Explicativa Teórica Mesas redondas Foros Evaluación	Proyector Video Pizarra Talento humano Material bibliográfico	4h00
TOTAL HORAS				20 Horas

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No. 10

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

- 1.1. **Nombre del Evento:** Tics en la Educación
- 1.2. **Institución Educativa:** Instituciones Zona Administración Tumbaco
- 1.3. **Coordinadora de Capacitación:**
- 1.4. **Facilitador/a:**
- 1.5. **Beneficiarios:** Docentes de las Instituciones Educativas
- 1.6. **Duración:** 30 horas pedagógicas
- 1.7. **Horario:** 08h00 a 12h00
- 1.8. **Local:** Laboratorio de Computo de la Institución Educativa
- 1.9. **Fecha de Presentación:**

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el docente en la actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una relación efectiva de la informática educativa en los diseños curriculares Educativos en las Instituciones Educativas integrando familia, comunidad, escuela.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller Tics en la Educación

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
Propiciar un ambiente interactivo, entre los estudiantes respetando ritmos de aprendizaje para aplicarlos en el aula.	Desarrollo personal: Autoestima, Autosuperación, Compañerismo.	Dinámica participativa, activa	Video Proyector Cpu Humano	4h00
Ilustrar términos informáticos para que el estudiante aplique en sus clases diarias y desarrollar una cultura computacional.	TIC's Definición, características, Software y Hardware.	Explicativa, Participativa	Recursos físicos: Pizarra, marcador,	4h00

			suministros	
<p>Procesador de palabras</p> <p>Descubrir barras utilitarias del procesador que sirvan como instrumento de apoyo para la construcción de hojas de trabajo, respetando ritmos de aprendizaje.</p>	Barra de herramientas	<p>Explicativa</p> <p>Participativa</p> <p>Aplicativa</p> <p>Grupal</p>	<p>Paquete de Office</p> <p>Cpu</p> <p>Software educativo</p> <p>Talento Humano</p> <p>Parlantes</p>	4h00
<p>Navegador Educativo</p> <p>Definir sus componentes y</p>	Internet Explorer, barras de herramientas, motores de búsqueda.	<p>Explicativa</p> <p>Participativa</p> <p>Aplicativa</p>	Navegador, PC, proyector, parlantes,	4h00

experimento el proceso de enseñanza - aprendizaje con fundamentos curriculares existentes.		Grupal Investigativa	talento humano	
Windows Live Construir medios de comunicación y recopilación de datos personalizados que sirvan como enlace de conocimiento.	Servicio de mensajería, almacenamiento de información, personalización de información.	Explicativa Participativa Investigativa Aplicativa	Navegador, PC, editor gráfico, proyector, talento humano, parlantes, cámara digital.	4h00
TOTAL HORAS				20h00

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No. 11

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

- 1.1. **Nombre del Evento:** Diseño Curricular
- 1.2. **Institución Educativa:** Instituciones Zona Administración Tumbaco
- 1.3. **Coordinadora de Capacitación:**
- 1.4. **Facilitador/a:**
- 1.5. **Beneficiarios:** Docentes de las Instituciones Educativas
- 1.6. **Duración:** 30 horas pedagógicas
- 1.7. **Horario:** 08h00 a 12h00
- 1.8. **Local:** Laboratorio de Computo de la Institución Educativa
- 1.9. **Fecha de Presentación:**

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el docente en la actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al desempeño docente y el cumplimiento de los objetivos por área y por año.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Diseño Curricular

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
Constituir un referente curricular flexible que establece aprendizajes comunes mínimos hasta un nivel las habilidades y conocimientos	Fundamentos Curricular -Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación -Fundamentación Pedagógica -Cognotivismo -Constructivismo	Dinámica participativa Explicativa	Video Proyector Cpu Talento Humano	5H00
Analizar las actuaciones	Estructura curricular	Explicativa	Video	5H00

<p>colectivas e individuales que han modelado el pasado del país desde sus inicios hasta la actualidad, por medio de la investigación y estudio de .</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Perfil de salida por área -Objetivos educativos del año (por área) -Destrezas con criterios de desempeños por bloques curriculares -Precisiones de la enseñanza y aprendizaje -Indicadores esenciales de evaluación 	<p>Participativa</p> <p>Investigativa</p> <p>Aplicativa</p> <p>Trabajo grupal</p> <p>Mesa redondas</p>	<p>Proyector</p> <p>Talento humano</p>	
<p>Definir la estructura curricular básica como una matriz abierta que permita organizar y distribuir en el tiempo los contenidos a</p>	<p>Estructura curricular por áreas</p> <ul style="list-style-type: none"> -Importancia -Perfil de salida -Objetivos educativos -Planificación por bloques curriculares 	<p>Explicativa</p> <p>Participativa</p> <p>Investigativa</p>	<p>Video</p> <p>Proyector</p> <p>Pizarras</p>	<p>5H00</p>

enseñar en un tramo del sistema educativo.	-Precisiones para la enseñanza y el aprendizaje -Indicadores de evaluación	Aplicativa	paleógrafo Talento humano	
Tener un instrumento por medio del cual el docente organiza y sistematiza su práctica educativa, articulando contenidos, actividades, opciones metodológicas.	Planificación didáctica -Orientación Metodológica -Planificación por áreas y didáctica de aula -Análisis y evaluación de las prácticas de enseñanza. -Alternativas de planificación. -El proyecto Institucional curricular.	Explicativa Participativa Investigativa Aplicativa	Video Proyector Paleógrafo	5H00
TOTAL HORAS				20 Horas

5. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

Total: 300 dólares

6. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

TALLER No. 12

PROGRAMACIÓN CAPACITACION

1. FICHA TÉCNICA

- 1.1. **Nombre del Evento:** Técnicas y Estrategias de Aula
- 1.2. **Institución Educativa:** Instituciones Zona Administración Tumbaco
- 1.3. **Coordinadora de Capacitación:**
- 1.4. **Facilitador/a:**
- 1.5. **Beneficiarios:** Docentes de las Instituciones Educativas
- 1.6. **Duración:** 30 horas pedagógicas
- 1.7. **Horario:** 08h00 a 12h00
- 1.8. **Local:** Laboratorio de Computo de la Institución Educativa
- 1.9. **Fecha de Presentación:**

2. JUSTIFICACIÓN:

El programa de Capacitación a docentes se caracteriza por ser un modelo actual moderno e innovador aplicable a los procesos educativos actuales, llenando las expectativas de las Instituciones Educativas Fiscales y proyectándose con actualización instrumentos pedagógicos que sirvan de recurso para el maestro en su actividad en el aula.

3. DISEÑO ACADÉMICO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer las metas comunes, formas de trabajo y mecanismos para regular el proceso educativo propiciando el trabajando en equipo en un esfuerzo de concertación para llegar a metas comunes.

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA: Taller Técnicas y Estrategias de Aula

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO (Horas)
<p>Resolver situaciones de su futura actividad profesional y relacionar el mundo real con la teoría.</p> <p>Realizar trabajo colaborativo: Planificar su propio trabajo, participar en la toma de decisiones sobre el proceso y sobre las tareas, asignando roles</p>	<p>Necesidad de estrategias educativas, Clasificación. -</p> <p>Estrategias para el manejo en clase.</p> <p>-Estrategias organizativas.</p> <p>-Estrategias de aprendizaje</p> <p>-Estrategias para motivar a los alumnos.</p>	<p>Explicativa</p> <p>Teórica</p> <p>Motivacional</p>	<p>Proyector</p> <p>Pizarra</p> <p>Talento humano</p>	<p>4H00</p>

específicos.	-Estrategias de participación, pensamiento, creatividad.			
Proporcionar ayuda y apoyo en el proceso de enseñanza de manera de tener interacción con los estudiantes, a través del cumplimiento de su rol como eje motivador del proceso.	Importancia de las Estrategias de Aula -Definición. -Rol del docente -Estrategias de enseñanza y aprendizaje -La interacción en el aula -La resolución de conflictos	Explicativa Teórico práctica Trabajo Dinámicas Socio dramas	Proyector Pizarra Talento humano	4H00
Tener estrategias de aula para el manejo del aula como un aspecto importante de su actuación docente en	La disciplina en el aula -Estrategias conductistas -Modificación de conductas	Trabajo grupal Dinámicas de grupo Ejercicios	Proyector Pizarra Talento	4h00

el cumplimiento de los objetivos institucionales y la solución de problemas en el ámbito educativo.	-Tipos de recompensas y castigos -Estrategias cognitivista -Planificación de aula	Prácticas	humano	
Recordad que cada docente debe valorar en función de las peculiaridades de la institución y otras circunstancias la idoneidad de su aplicación o la adaptación de las mismas.	Técnicas de comunicación en el aula -El principio Premack: -Resumen de la técnica -Fundamentos teóricos -Descripción -Aplicación	Explicativo Descriptiva	Proyector Pizarra Talento humano	4h00
Reflexionar y analizar los valores que se están	Técnicas y estrategias en el aula -El docente dinamizador	Foros Trabajo de grupo	Pizarras Proyectos	4H00

<p>desarrollando actualmente en las aulas</p> <p>Conocer estrategias de dinamización de grupos, basadas en la participación y colaboración de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Talleres de dinamización -Potencialidades profesionales -Fortalezas en recursos -Valores, actitudes y comportamientos -Técnicas grupales -Flujo gramas -Evaluaciones creativas 	<p>Mesa redondas</p> <p>Descriptivas</p> <p>Debates</p> <p>Evaluaciones</p>	<p>Equipos de audio</p>	
TOTAL HORAS				20 Horas

8. PRESUPUESTO:

No.	Detalle	Unidades	Valor Unidad	Costo Total
1	Horas Capacitación	20	10	200
2	Coffe Brake	100	1,5	150
3	Suministros	25	0,40	10
4	Movilización	5	1	5
TOTAL				\$ 365,00

9. EVALUACIÓN APLICADA:

Asistencia: 15%

Participación: 35%

Prueba de conocimientos: 50%

10. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Facilitador del Evento

Supervisor Educativo

GLOSARIO DE TÉRMINOS

PLAN: suele referirse a un programa o procedimiento para conseguir un determinado objetivo.

PLANIFICACIÓN: cumplir con los objetivos de un proyecto en un tiempo u horario que se debe cumplir para que la planificación sea exitosa

APRENDIZ: al que aprende algún arte u oficio.

CORRELACIONAL: En probabilidad y estadística, la correlación indica la fuerza y la dirección de una relación lineal entre dos variables aleatorias.

ADIESTRAMIENTO: En probabilidad y estadística, la correlación indica la fuerza y la dirección de una relación lineal entre dos variables aleatorias.

COGNOSCITIVA : En probabilidad y estadística , la correlación indica la fuerza y la dirección de una relación lineal entre dos variables aleatorias.

MUESTRAL: En estadística un estadístico (muestral) es una medida cuantitativa, derivada de un conjunto de datos de una muestra.

COMUNIDAD EDUCATIVA: es el conjunto de personas que influyen y son afectadas por un entorno educativo.

CIBERNARIO: es un espacio para que la gente se capacite y acceda a las nuevas herramientas tecnológicas como la Internet.

PERIORIZACIÓN: es un espacio para que la gente se capacite y acceda a las nuevas herramientas tecnológicas como la Internet.

KNOW-HOW: Conocimiento Fundamental es una forma de transferencia de tecnología.

BIBLIOGRAFÍA

- ALDAPE Teresa; Desarrollo de las Competencias del Docente. Primera edición. Libro en red, Pág, 276 -287, 2008.
- CASANDRA Torrico Mario Yapu; Terceros Carmen, Fuente Nery; Escuelas Primarias y de Formación Docente en tiempos de Reforma Educativa, Editorial La paz fundación PIEB Tomo 1, agosto del 2003.
- CHIAVENATO Idalberto, Gestión de Talento Humano, Editorial Mc. Grawill
Pág, 586 – 590,Edición 2008
- CHIAVENATO Idalberto; Administración de recursos humanos;México Mc Graw-Hill, Pág, 370 – 394,Edición 1998
- DESSLER Gary; Administración de Personal, Pearson Educación, MEXICO, Octava Edición, Pág, 248 – 253, 2001.
- GAGNÉ Robert M; Briggs Leslie J.; La Planificación de la Enseñanza, México: Trillas, Pág, 518 – 530, 1976
- GARCÍA Hoz Víctor; Formación de Profesores para la Educación personalizada, Ed. Dicines Rialp S.A., España Madrid,Pág, 240 – 286. 1996.
- GORE Ernesto; la Educación en la Empresa, Argentina Buenos Aires, Ediciones Granica S.A., 207 – 238, 2004.
- IMBERNON Francisco; La Formación y Desarrollo Profesional, Editorial Grao. Barcelona España. Pág, 11 – 92,2007

- KAUFMAN Roger A; Planificación de Sistemas Educativos. Editorial Trillas.1990. Segunda Edición, Pág, 189 – 198,1977.
- LEY DE EDUCACIÓN, Quito, 1983; Reglamento General de la Ley de Educación. Quito, 1985; Estadística de Educación, 1990-91, 91-92 y 92-93, Dirección Nacional de Planeamiento de la Educación, Sección de Estadística y Censo.
- MATERI Lilia E.H. de; Bahler N. Ruth; Administración Escolar, Planeamiento Interinstitucional. Librería editorial Ateneo, Buenos Aires Argentina, segunda Edición, Pág, 35 - 40, 1986.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN y Cultura El Desarrollo de Competencias Docentes en la Formación del Profesorado, Fer.Edigrafos.2007.
- REZA Trosino Jesús Carlos; Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones, México D.F., Primera Edición, Pág, 97 – 112, 2006.
- SILICEO Aguilar Alfonso: Capacitación y Desarrollo de Personal, México, DF., Editorial Limusa S.A. de C.V Grupo Noriega Editores Balderas 95, Cuarta edición, Pág,24 – 95,2004.
- SILICEO Alfonso Lic., Capacitación y Desarrollo Personal, Editorial Limusa México primera Edición, Pág, 33 – 41, 1973.
- TELLERÍA Castellanos Jorgelina Lic., Metodología para el Proceso de Planificación de la Capacitación, www.caribeinsider.com/.../05_03.jsp, 2000
- VENEGAS Jiménez Pedro; Planificación Educativa; Editorial Universidad Estatal a distancia; San José Costa Rica 2004

PÁGINAS DE INTERNET VISITADAS

[http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052005000100002&script=sci_arttext,](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052005000100002&script=sci_arttext)

[http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=149,](http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodiInfo=149) P

<http://es.wikipedia.org/wiki>

[http://www.trainersfactory.com/dnc.htm.](http://www.trainersfactory.com/dnc.htm)

<http://www.plandecapitacion.com/>

<http://clave.librosvivos.net/>

[http://www.politicas.unam.mx/exalumnos/redec/paginashtm/dncapitacion.htm.](http://www.politicas.unam.mx/exalumnos/redec/paginashtm/dncapitacion.htm)

<http://www.wordreference.com/definicion/tiempo>

[http://www.degerencia.com/articulo/desarrollo_personal_vs_desarrollo_profesional_
que_es_mas_prioritario_para_los_paises_latinoamericano](http://www.degerencia.com/articulo/desarrollo_personal_vs_desarrollo_profesional_que_es_mas_prioritario_para_los_paises_latinoamericano)

ANEXOS

ANEXO No. 1 (ENCUESTA)

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES DE LA ADMINISTRACIÓN ZONAL TUMBACO

Nombre de la
Institución: _____

Nombre del
Docente: _____

Fecha: _____ CC: _____

Objetivo: elaborar un Plan de Capacitación técnicamente estructurado para docentes de la Administración Zonal Tumbaco, que permitirá fortalecer conocimientos, y habilidades didácticas en el ejercicio de la docencia.

Instrucciones: conteste real y objetivamente las preguntas planteadas, su opinión es de gran importancia y relevancia para nuestro planteamiento de un Plan de Capacitación en la Administración Zonal Tumbaco. Escriba con letra de imprenta cada una de las respuestas.

1. Usted ha recibido Capacitación con métodos y técnicas que le permitan mejorar en sus actividades como docente?

SI NO _____

2. Le gustaría recibir Capacitación permanentemente para actualizar en el manejo de herramientas que le ayuden al cumplimiento de sus actividades pedagógicas?

SI NO _____

3. Qué tiempo usted dispone para ser Capacitado y en que horario le convendría?

	No. HORAS	HORARIO
Mañana	_____	_____
Tarde	_____	_____
Noche	_____	_____

4. Conoce usted cuales son las Instituciones Educativas de las ocho parroquias de la Administración Zonal Tumbaco?

SI NO _____

5. Sabe usted si la Institución Educativa posee una adecuada estructura Administrativa y Académica que permite organizar y controlar todas las actividades del docente?

SI NO _____

6. Tiene conocimiento usted si en la Institución Educativa se capacita a los docentes y en qué frecuencia?

SI NO **FRECUENCIA**

Semanalmente	<input type="checkbox"/>
Mensualmente	<input type="checkbox"/>
Trimestralmente	<input type="checkbox"/>
Semestralmente	<input type="checkbox"/>
Anualmente	<input type="checkbox"/>

7. En qué temas se ha Capacitado a los docentes en la Institución Educativa?

Metodología para la enseñanza	<input type="checkbox"/>
Lectura comprensiva	<input type="checkbox"/>
Pensamiento Lógico	<input type="checkbox"/>
Aplicación de las tecnologías en el Aulas	<input type="checkbox"/>
Código de la niñez y la Adolescencia	<input type="checkbox"/>
Lecto - Escritura	<input type="checkbox"/>
Otro _____	

8. Qué tipo de Capacitación considera usted necesita para mejora en la ejecución de sus funciones como docente?

Relaciones Humanas

Motivación y Autoestima

Técnicas y Estrategias para el Aulas

Actualización curricular

Prevención y Atención del acoso y abuso de la Niñez y Adolescencia

Otra _____

9. En la ejecución de su función como docente, debe fortalecer conocimientos y aplicación de los mismos, por tanto indique cuáles son sus necesidades relacionadas con:

Recursos: Humanos, tecnológicos, didácticos, económicos, materiales

Infraestructura: mejora que puedan llevar a cabo las actividades tanto académicas como deportivas para la mejor formación educativa.

Equipamiento: tecnología, comunicación, conectividad

10. Que técnica de Capacitación utiliza continuamente para el proceso de Enseñanza y aprendizaje?

Holística

Foros

Mesas redondas

Lluvia de ideas

Dramatización

Ensayos

Oratoria

Otra _____

FORMULARIOS

FORMULARIO No.1

REGISTRO DE ASISTENCIA			
CÓDIGO DEL EVENTO	<input type="text"/>	FECHA	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
TIPO	<input type="text"/>		
NOMBRE DEL EVENTO	<input type="text"/>		
INSTITUCIÓN	<input type="text"/>		

NOMINA DE PARTICIPANTES							
Nº	APELLIDOS	NOMBRES	No. CÉDULA	INSTITUCIÓN	ENTRADA	SALIDA	FIRMA
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							

FACILITADOR (A)

COORDINADOR (A) DEL EVENTO

FORMULARIO No. 2

FICHA DE INSCRIPCIÓN PARA CAPACITACIÓN

1. DATOS DEL EVENTO

CÓDIGO DEL EVENTO	<input type="text"/>	FECHA DE INSCRIPCIÓN	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
NOMBRE DEL EVENTO	<input type="text"/>		
TIPO	<input type="text"/>	HORAS:	<input type="text"/>
COORDINADOR DEL EVENTO	<input type="text"/>		

2. DATOS PERSONALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PARTICIPANTE			
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	
NACIONALIDAD	<input type="text"/>	SEXO	Fecha de Nacimiento
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
		<input type="text"/>	
		<input type="text"/>	
No. Cédula Ciudadanía o Pasaporte			
Tel. Particular	<input type="text"/>	Email	<input type="text"/>
INSTRUCCIÓN	Secundaria <input type="checkbox"/>	Superior <input type="checkbox"/>	Postgrado <input type="checkbox"/> Titulo <input type="text"/>

3. DATOS LABORALES

PROCEDENCIA	Jardín de Infantes <input type="checkbox"/>	Escuela <input type="checkbox"/>	Colegio <input type="checkbox"/>	Unidad Educativa <input type="checkbox"/>	Comunidad <input type="checkbox"/>
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<input type="text"/>				
CARGO QUE DESEMPEÑA	<input type="text"/>				
DIRECCIÓN LABORAL	<input type="text"/>				
TELÉFONO CELULAR	<input type="text"/>				
AÑOS DE EXPERIENCIA	<input type="text"/>				
CONDICION	Nombramiento <input type="checkbox"/>	Contrato <input type="checkbox"/>	Jornal <input type="checkbox"/>		

FIRMA PARTICIPANTE

FORMULARIO No. 3

CUADRO RESUMEN DE APROBADOS

INSTITUCION EJECUTORA		SEDE	
TIPO			
BENEFICIARIOS			
FECHA INICIO:		FECHA FIN:	
		DURACION:	

NOMINA DE PARTICIPANTES

No.	APELLIDOS	NOMBRES	N°. CÉDULA	NOTA	DIAS	HORAS	OBSERVACION
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							

FACILITADOR FIRMA	COORDINADOR FIRMA

FORMULARIO No.4

DOCUMENTACION RECEPTADA DE DOCENTES			
CÓDIGO	<input style="width: 90%;" type="text"/>	FECHA DE RECEPCIÓN	<input style="width: 90%;" type="text" value=" / /"/>
TIPO	<input style="width: 90%;" type="text"/>	ZONA	<input style="width: 90%;" type="text"/>
NOMBRE DEL EVENTO	<input style="width: 95%;" type="text"/>		
INSTITUCIÓN	<input style="width: 95%;" type="text"/>		

NOMINA DE PARTICIPANTES					
--------------------------------	--	--	--	--	--

No.	APELLIDOS	NOMBRES	COPIA C.C.	NOMBRAMIENTO/CONTRATO/ CERTIFICADO	VALOR CERTIFICADO
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

FACILITADOR
FIRMA

REPRESENTANTE DE INSTITUCION
FIRMA

FORMULARIO No.5

EVALUACIÓN DEL TALLER

Le pedimos que por favor conteste lo solicitado de la siguiente forma:

Marque con una X solo una respuesta.

Agradecemos su colaboración.

CURSO: _____
NOMBRE DEL FACILITADOR: _____
DURACIÓN: _____
FECHA: _____ **HORARIO:** _____

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular
I. CONTENIDO				
1. El contenido de los temas.				
2. Se cumple con los objetivos del curso.				
3. La utilidad del contenido del curso.				
4. El tiempo del curso fue.				
II. APTITUDES DE LOS FACILITADORES				
5. Nivel de conocimientos				
6. Metodología de enseñanza del facilitador.				
7. El dominio del facilitador sobre el tema abordado.				
8. El facilitador ha sido un buen motivador durante el curso (carisma).				
9. Cumplimiento de temas ofrecidos.				
10. Imagen y presentación.				
11. Respeto y consideración mutua.				
III. CALIDAD DEL AMBIENTE Y SERVICIOS				
12. Tamaño del local.				
13. Iluminación.				
14. Comodidad.				
15. Las condiciones de los Recursos del Laboratorio fueron.				
IV. COORDINACIÓN DEL CURSO				
16. Coordinación del curso y atención al público.				
V. PARTICIPANTES				
17. Cómo califica su participación durante el curso.				

COMENTARIOS

Y

SUGERENCIAS:

FORMULARIO No.6

PROYECTO: CAPACITACION APLICADA A LA EDUCACIÓN

NOMBRE DE EVENTO:

1.- FICHA TÉCNICA

1.1. Nombre del Evento:

1.2. Institución Educativa:

1.3. Coordinadora de Capacitación:

1.4. Facilitador/a:

1.5. Beneficiarios:

1.6. Duración:

1.7. Horario:

1.8. Local:

1.9. Fecha de Presentación:

2. JUSTIFICACIÓN:

3. OBJETIVO:

3.1. GENERAL

4. PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA:

COMPETENCIA A DESARROLLAR	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN	TIEMPO (Horas)

5. PRESUPUESTO:

6. EVALUACIÓN APLICADA:

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

FORMULARIO No. 7

INFORME DEL CURSO DE CAPACITACIÓN

1. **FICHA TÉCNICA:**
 - 1.1. Nombre del evento
 - 1.2.1.2. Instituciones educativas:
 - 1.3. Coordinadoras de la capacitación:
 - 1.4. Facilitadores:
 - 1.5. Beneficiarios: ()
 - 1.6. Duración: 30 horas
 - 1.7. Horario:
 - 1.8. Local:
 - 1.9. Fecha de realización:
 - 1.10. Fecha de presentación:
2. **Antecedentes:**
3. **Objetivos**
4. **Objetivos cumplidos del taller**
5. **Actividades realizadas:**
6. **Competencias logradas por los participantes en el proceso de capacitación:**
7. **Puntualizar las competencias generadas por el facilitador y los participantes.**
8. **Evaluación aplicada:**
9. **Producto obtenido y que se entregará en la coordinación de capacitación:**
10. **Conclusiones:**
11. **Recomendaciones:**
12. **Bibliografía utilizada:**
13. **Firma de la facilitadora**

Facilitador (a)

FORMULARIO 8

DIPLOMA PARA EVENTOS DE CAPACITACIÓN

República del Ecuador
Municipio del Distrito Metropolitano de Quito

Unidad de Desarrollo Educativo-Capacitación
(M.E.C. ACUERDO DE DESCENTRALIZACIÓN Nº 4511-1-11-2001 PUBLICADO EN R.O. 504-29-01-2002)

Confiere(n) el presente

Certificado

_____ con cédula Nº _____

haber aprobado el curso sobre: _____

n total de _____ horas, para Ascenso de Categoría Mérito . Otorgado en la Ciudad de San Francisco de
Distrito Metropolitano a los _____ días del mes de _____ del 201__

CALIFICACIÓN:

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

COORDINADORA DE DESARROLLO EDUCATIVO COORDINADORA DE CAPACITACIÓN FACILITADORA