



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS
LABORALES DE LOS DOCENTES

PRESENTA:

ANDERSON CAICEDO PALACIO, CÓDIGO 1712410088
DANIEL ANTONIO AGUILAR RINCÓN, CÓDIGO 1712410232
FREDDY LEONARDO ORTIZ AVILA, CÓDIGO 1712410067
JUAN CARLOS RODRIGUEZ PERDOMO, CÓDIGO 1712410093
WILLIAM OMAR RINCÓN SANDOVAL, CÓDIGO 1712410225

SUPERVISOR:

CAROLINA RODRIGUEZ. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO -DICIEMBRE, 2020.

Tabla de contenido

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.	6
Marco Empírico.	8
Capítulo 3. Metodología.	11
Tipo y diseño de investigación.	11
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.	11
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas.....	12
Capítulo 4. Resultados.	16
Necesidades de capacitación.....	16
Desarrollo de competencias	18
Percepción.....	20
Discusión.....	21
Conclusiones.....	23
Limitaciones.....	23
Recomendaciones.	24
Producto multimedia.....	24
Referencias bibliográficas.....	25

Lista de tablas

Tabla 1. Codificación de respuestas.....	16
Tabla 2. Tabulación de respuestas.	16

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Categorías necesidades de capacitación 17	17
Ilustración 2. Necesidades pedagógicas..... 17	17
Ilustración 3. Desarrollo de habilidades que faciliten la labor..... 18	18
Ilustración 4. Habilidades comunicativas. 18	18
Ilustración 5. Aporte de ideas. 19	19
Ilustración 6. Aplicación, Innovación y conocimientos..... 19	19
Ilustración 7. Percepción..... 20	20

Resumen.

Los programas de capacitaciones son herramientas que permiten a las organizaciones mejorar las competencias laborales de sus empleados, puesto que brindan conocimientos que se implementaran dentro de ellas. Para el personal docente es aún más importante porque garantiza la satisfacción de los clientes. Como objetivo general se propuso Analizar la implementación de programas de capacitación en los profesores para el desarrollo de las competencias del talento humano en un colegio privado de la ciudad de Barranquilla. Se implementa la investigación cuantitativa, se cuenta con 16 participantes, los cuales son docentes. De los hallazgos obtenidos es posible establecer que los contenidos abordados en las capacitaciones están siendo adecuados para lo que está exigiendo la profesión docente. Además de eso, se propician competencias relacionadas a la innovación y desarrollo de estrategias que contribuye al crecimiento profesional y rendimiento laboral. En síntesis, el programa de capacitación en los profesores para el desarrollo de las competencias del talento humano en un colegio privado de la ciudad de Barranquilla es efectivo porque contribuye a la mejora y crecimiento de competencias.

Palabras clave: desarrollo, competencias, capacitaciones, programas, docentes

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

La gestión del talento humano es la actividad principal de la retención del equipo de trabajo en las organizaciones debido al aporte fundamental que brindan los empleados a todas las operaciones y actividades dentro de la empresa. Una de las estrategias del departamento de recursos humanos que utiliza para el desarrollo de las competencias laborales son las capacitaciones, las cuales se distinguen por ser un proceso de educación donde tiene como finalidad instruir, actualizar y/o informar sobre determinado tema, proveyendo de crecimiento personal y mejorando las relaciones sociales dentro de la empresa (Delegación federal del trabajo en el estado de Guanajuato, s.f.).

Generalmente, el proceso de capacitación va dictado por expertos y agentes externos de la organización, sin embargo, se realizan capacitaciones por parte de supervisores o directivos de la empresa, debido a que tiene una finalidad más específica dentro de las actividades y funciones de los empleados. Fiszbein, Cumsille & Cueva (2016) afirman que, en América Latina, sólo un 10% de la Población Económicamente Activa (PEA) es capacitada de alguna manera por año.

Según Martínez & Martínez (2019), no capacitar al personal adecuadamente puede derivar en costos que se manifestarán en pérdidas efectivas de tiempo, dinero y recursos, así como en oportunidades para obtener algún beneficio para la organización que no son aprovechadas, mejor conocidas como costos de oportunidad.

No obstante, Murcia & Gutiérrez (2017) sugieren que las capacitaciones en su mayoría no responden a las necesidades de los empleados, debido a que no se tienen en cuenta los requerimientos reales del programa con las metas de los departamentos, así como, la falta de preparación del programa no logra fortalecer los conocimientos previos del talento humano y la falta de capacitación del personal influye negativamente en la percepción del desarrollo del personal.

Sin embargo, para el sector educativo, estos programas de capacitación están delimitados por el Ministerio de Educación Nacional (2016) donde se realiza monitoreo y aseguramiento de la calidad educativa y se orientan en las competencias y las capacitaciones para que los docentes tengan la capacidad de responder a las diferentes modalidades y contenido de estudio tanto en instituciones públicas como privadas. Es importante anotar que de acuerdo a Fiszbein et al. (2016) las empresas que hacen mayor cantidad de capacitaciones en Colombia son las que pertenecen al sector de los servicios con un 74%, las del sector industrial con un 46% y las del sector comercial, con un 45%.

Para el año 2019, Colombia contaba con 453.868 profesores, el 70.8% en colegios oficiales y el 29.2% en colegios no oficiales, donde el 87.6% de los maestros cuentan con título profesional y el restante se concentran en técnicos, tecnólogos y normalistas (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020). En el nivel de secundaria el 42,2 % de docentes tienen estudios de postgrados, sin embargo, se ha venido presentando resultados deficientes de los estudiantes en las pruebas de estados, lo que se ha asociado a una preparación deficiente por parte de los docentes en la transmisión de saberes que mejorarían los índices de calidad (Pérez, 2019). En la actualidad, no se encuentra un registro de datos de las capacitaciones recibidas por los docentes, sin embargo, si se encuentran regulados por el Decreto 2277 de 1979 que establece definiciones, objetivos y fines.

Planteamiento del problema.

En Colombia, aunque existen diferentes instrumentos para la implementación de programas de capacitación del personal docente, se ha evidenciado que la calidad y la eficiencia de estos instrumentos han sido insuficientes, ya sea a las entidades territoriales o a las organizaciones que no han asimilado la importancia de los programas para el desarrollo de las competencias laborales que contribuyen tanto al personal como a la misma empresa, ya que, permiten la maximización de la eficiencia laboral.

De acuerdo a las fuentes consultadas, se puede afirmar que el déficit en temas de capacitación al personal dentro de las organizaciones representa un inconveniente que no permite el correcto crecimiento de empleados y la empresa misma, restando

competitividad frente a otras compañías del sector. En el caso de la educación, que se encuentra dentro de las organizaciones cuyo producto es un servicio, se hace indispensable el educar a los docentes para que estos puedan, a su vez, educar a los estudiantes y mantenerles a la vanguardia de las problemáticas y métodos actuales.

Rodríguez (2017) expone sobre la capacitación en los planteles educativos que: “son fundamentales para el cumplimiento de las necesidades y expectativas de sus clientes (estudiantes y padres de familia) pues al otorgar un servicio de calidad con docentes que presentan las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de enseñanza” (p.29).

Pregunta de investigación.

¿Qué impacto tienen la implementación del programa de capacitación en los profesores para el desarrollo de las competencias del talento humano en un colegio privado de la ciudad de Barranquilla?

Objetivo general.

Conocer el impacto que tiene la implementación del programa de capacitación en los profesores para el desarrollo de las competencias en un colegio privado de la ciudad de Barranquilla.

Objetivos específicos.

Identificar las necesidades de los docentes de la institución con relación a capacitaciones que favorezcan su formación y preparación profesional.

Determinar los aspectos que hacen parte fundamental del proceso de capacitación para el desarrollo de competencias en la formación de los docentes del plantel.

Diseñar pautas que permitan el establecimiento de planes de capacitación para el correcto desarrollo de las competencias en los docentes de la institución.

Justificación.

El talento humano es el activo más voluble dentro de una organización debido a que consta de diferentes aspectos de crecimiento y desarrollo de competencias que en su

mayoría las empresas apoyan, es entonces que se hace relevante el estudio de esta problemática para analizar si las acciones que emprenden una institución educativa privada es eficiente y contribuye al desarrollo de las capacidades a través de las capacitaciones. El desarrollo personal de los empleados es tan importante como el desarrollo de las organizaciones mismas. Sin una estructura clara de capacitación y desarrollo, los empleados pueden perder fácilmente el curso y objetivo del trabajo y no ser partícipes del despliegue organizacional, lo que puede afectar directamente la productividad, el porqué de la investigación surge debido a que, aunque para los educadores este proceso de desarrollo de competencia está a cargo principalmente por el Ministerio de Educación y las secretarías de educación gubernamentales. Se podría afirmar que las instituciones del país están preparada y regidas para que estos programas no fallen, sin embargo, según informes del Ministerios de Educación (2015), el Comité Territorial de Capacitación Docente es deficiente porque posee un desconocimiento de sus funciones, además de la desarticulación en los planes de desarrollo.

De esta manera, la utilidad del estudio para el campo académico y profesional es que se centra en el aporte de nuevos conocimientos para el abordaje de las organizaciones y la gestión y desarrollo de los planes de mejoramiento en las capacidades de los psicólogos y estudiantes, además que aporta, al sector de la academia en general, pautas de abordaje holístico para el bienestar de los empleados.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

Capacitación. “constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humano” (Chiavenato, citado en Bermúdez, 2015, p.5).

Competencias profesionales. “es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional” (Gómez, 2015, p.49).

Desarrollo profesional. En el contexto educativo hace referencia a “formar profesorado para trabajar colaborativamente en la mejora de los centros educativos para que sean capaces de permitir la participación y el aprendizaje de todo el alumnado” (Gisbert & Giné, 2017, p.168).

Docentes. “El ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales y no oficiales de educación en los distintos niveles.” (Ministerio de Educación Nacional, s.f, p.2).

Programa de capacitación. “La descripción detallada de un conjunto de actividades de instrucción-aprendizaje estructuradas de tal forma que conduzcan alcanzar una serie de objetivos previamente determinados” (Hidalgo, s.f., p. 3).

Marco teórico.

La Teoría del Desarrollo Organizacional (DO) propuesta por Warren Bennis en 1958 propone que: “es una compleja estrategia que pretende cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones para que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, mercados y desafíos” (Verdugo, Ochoa, Parada & Güereña, 2015, p.64). Se busca que en las organizaciones se realicen intervenciones que permitan generar cambios positivos a través de los procesos, puesto que se planifican a través de objetivos específicos a resolver problemas (Verdugo et al, 2015).

Si bien, esta teoría se centra en desarrollar la organización, es posible a través del componente humano de la empresa y el desarrollo que los individuos aporten para la consecución de metas y objetivos organizacionales, puesto que se evidencia la importancia de la satisfacción laboral de los empleados sobre los resultados de productividad, logrando que las empresas brinden incentivos para las necesidades tanto físicas, como psicológicas y de la autorrealización, aun cuando no todo el tiempo se tienen en cuenta en los programas de incentivos (Caceres, 2018).

De igual importancia, hay que resaltar que el DO no es la función de capacitar, sino un conjunto de procesos que están destinados a realizar cambios, el DO “surge de las exigencias de un ambiente cambiante y del conocimiento originado por la evolución de las ciencias sociales aplicadas (...) Se requieren nuevas capacidades individuales y organizacionales que puedan impulsar las iniciativas individuales y la disposición para asumir riesgo” (Segredo, García, León y Perdomo, 2017, p.89).

El DO no es solo para la organización, debido a que involucra directamente a los empleados y como se menciona anteriormente, son ellos quienes ejecutan los procesos y estrategias de desarrollo y en los cuales hay que intervenir, Daft (2016) expresa que el recurso humano es el medio donde se consolidaran vínculos para lograr la efectividad y como va dirigido expresamente a ellos fomentaran la efectividad desde el indicador de crecimiento y desarrollo de los empleados.

Dado la importancia del empleado, Chiavenato, (citado en Bermudez, 2015) afirma que “la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización” (p.5). La importancia de esta actividad se debe principalmente a la misma dinámica, los constantes cambios que experimenta el negocio y la organización requieren empleados preparados y tener suficientes conocimientos y habilidades para hacer frente a estos cambios.

Carrasco (2015) expresa que la capacitación y el desarrollo organizacional van estrechamente ligados, ya sea de educación formal o informal puesto que se origina a

partir de las nuevas necesidades de producción, los desafíos de competitividad y la exigencia de permanecer en el mercado, el proceso educativo que se da en el ambiente laboral está cambiando, pues responde, no solo en la producción de piezas, sino también en el cumplimiento de la obligación ambiental, desarrollo personal, igualdad de género y más.

Marco Empírico.

En la literatura que refiere a la temática de la capacitación y el desarrollo del talento humano, se encuentra la investigación de Taillacq, Curbelo & Urquiola (2015) presentan la investigación titulada “Identificación y normalización de las competencias laborales de cargos académicos claves en la Universidad de Cienfuegos (UCF)” una investigación mixta, con aplicación de instrumentos claves como la revisión documental y la entrevista a 7 especialistas en Cuba, se presenta como resultados que el desarrollo de las competencias se ha de especializar a nivel operativo, principalmente, porque en este nivel se concentra las áreas funcionales de la empresa y es la que mayor incidencia tiene en la eficiencia de la organización, seguido por áreas de innovación y desarrollo.

En ese mismo año, Owusu, Addison & Denkyi (2015) presentan la investigación “Staff Development Practices of Open and Distance Learning Institutions in Ghana: The Case of the Distance Education Programme of University of Education, Winneba, Ghana”, realizaron una encuesta a 39 administradores para investigar las practicas del desarrollo del personal, presentan como resultado que el primer recurso es la capacitación y que aunque no se hace a menudo, logra obtener altos niveles de satisfacción entre los docentes, se espera que la Universidad establezca políticas formales de desarrollo de competencias a través de las capacitaciones, que sean regulares.

De igual relevancia, se encuentra la investigación realizada por Figueroa, Correa & Samaniego (2016) titulada “La gestión del departamento de talento humano en la capacitación y desarrollo del profesorado ecuatoriano”, desarrollado con metodología cualitativa, se identifica entre sus resultados que aunque la normatividad ecuatoriana establece la capacitación y desarrollo del talento humano como obligación que deben gestionar los centros educativos con los docentes del plantel, en la realidad se percibe una

deficiencia de actividades y liderazgo que contribuyan a la gestión del conocimiento, generando insatisfacción entre los educadores y bajos niveles de rendimiento.

De forma paralela, Villarroel & Bruna (2017) en el trabajo “Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes” un estudio de caso entre dos sedes de una universidad privada de Chile, presentan en sus resultados que debido a la naturaleza de la profesión docente en la captación y transmisión de saberes, los autores concluyen que el desarrollo de competencias es innegable en la práctica de la enseñanza, donde se centra en las dimensiones de las competencias básicas, específicas, transversales y que se adquieren a través de la investigación y capacitación ya sea de manera autónoma o provistas por los centros educativos.

De igual importancia, Morales (2018) en la tesis “Estrategias de capacitación y desarrollo de las competencias de los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Cantuta, 2017” un estudio cuantitativo, aplicando encuestas a 26 docentes del Institución de Educación Superior, establece entre sus hallazgos se presentan que, si existe una relación positiva entre las estrategias de capacitación y el desarrollo de competencias docentes, debido a que hay una percepción positiva de los educadores en la adquisición de conocimientos y más cuando se hace de manera presencial, de igual forma cuando se implementa un programa de capacitación se acotan los conocimientos técnicos con las realidades y desafíos de los empleados, generando mayor productividad en la empresa.

Más adelante, Khan & Nawzad (2019) en “The impact of staff training and development on teachers’ productivity” una investigación de metodología cuantitativa a 58 profesores de Kurdistán, Irak, establece en sus resultados que el desarrollo de competencias intervienen factores como habilidades, experiencia, conocimiento y competencia laboral para lograr un impacto significativo en el docente, donde el programa de formación a través de la adopción de tecnologías facilita su progreso.

Mantei & Kervin (2020) en “Teacher knowledge and student learning: An examination of teacher pedagogies for the same writing topic across two consecutive grades” un estudio comparativo aplicado a 150-200 estudiantes de diferentes escuelas en

Nuevo Gales del Sur, Australia. Presentó como sus principales hallazgos que el desarrollo de competencias que pueda ejercer el profesor en el estudiante será determinante para el éxito o fracaso del menor en aspectos como escritura y lectura, debido a que surgen de interacciones pedagógicas del conocimiento previo del docente, exaltando la importancia de la capacitación en estos contenidos pedagógicos.

Por su parte, Renko, Knittle, Palsola, Lintunen & Hankonen (2020) un estudio titulado “Acceptability, reach and implementation of a training to enhance teachers’ skills in physical activity promotion” un estudio cuantitativo con 194 trabajadores de la escuela secundaria superior de escuelas vocacionales y secundarias. Entre sus resultados se encuentran que la capacitación y la formación es la base fundamental para el desarrollo de programas de intervención en las escuelas de educación secundaria y sobre todo si son de tipos físicos que contribuyen al bienestar y a la calidad de vida de los docentes, las capacitaciones en general son percibidas como estrategias altamente aceptables en todas las dimensiones de formación, sin embargo, es común que se presenten problemas a la hora de establecer los horarios de entrenamiento y apoyo deficiente por parte de los colegios.

Vandemark & Haraway (2020) en el artículo nombrado “Preservice teacher training for servicelearning experiences as avid tutors” un estudio cuantitativo para profesores recién egresados, evidenció que aún con los conocimientos y pedagogías en la profesión docente se hace necesario una capacitación para enfrentarse al mundo laboral y desarrollar de manera asertiva las estrategias con los docentes, la capacitación les permite a los docentes aclarar roles y responsabilidades.

Seguidamente, Parra & Rodríguez (2016) en el artículo “La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones” una revisión documental, realizada en Colombia, establece que la capacitación es un proceso sistémico que cumple el objetivo de garantizar la eficiencia laboral y mejorar las políticas de desarrollo profesional en las empresas, sin embargo, se debe de hacer de manera organizada y con una metodología que aporten a desarrollar las habilidades y conocimientos del personal, centrándose en la calidad y mejora continua.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Este proyecto de investigación se realizará desde la metodología cuantitativa, la cual, según Hernández, Fernández & Baptista (2014) “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). Así también, la investigación a realizar tendrá un diseño metodológico descriptivo, para Hernández et al. (2014) supone detallar y especificar las características y elementos relevantes de determinado fenómeno, describiendo tendencias de una población.

Participantes.

Los participantes están conformados por el personal docente de un colegio privado en la ciudad de Barranquilla, constituyendo la muestra con un total de 16 docentes de bachillerato entre los 26 a 58 años de edad, un nivel de escolaridad profesional, estrato 3, debido a la naturaleza del trabajo no están a cargo de otro personal y no ejercen ninguna clase de supervisión frente a otro empleado. El tipo de muestreo se hizo no probabilístico, por conveniencia, puesto que permite “seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (Otzen & Manterola, 2017, p.230).

Instrumentos de recolección de datos.

Se utilizará una encuesta descriptiva sobre las actitudes y condiciones del programa de capacitación en una escuela. Las preguntas de la encuesta son cerradas y consta de 15 ítems, con 3 categorías. La primera, necesidades de desarrollo tiene la intención de obtener información acerca de las capacitaciones actuales y el contenido y pertinencia que se desarrolla. La segunda categoría es el desarrollo de competencia, considera los aspectos básicos del desarrollo del personal durante las capacitaciones. Finalmente, percepción, la importancia de las capacitaciones sobre el desarrollo y rendimiento percibido. La encuesta tiene 5 opciones de respuesta estilo Likert, el rango

de respuesta va de 1 a 5, siendo 1, Nunca y 5, siempre. Para la construcción de la encuesta se basó en el cuestionario propuesto por Morales (2018) “Cuestionario sobre opinión de estrategias de capacitación y el desarrollo de competencias”.

Como proceso de recolección de datos, se realiza vía telefónica debido a la facilidad que esta provee para la recolección de información. Además, que el colegio está funcionando bajo modalidad virtual, es más ágil y dinámico. Por su parte, los consentimientos informados fueron obtenidos a través de correos electrónicos. (Anexo 2)

Estrategia del análisis de datos.

El programa para utilizar es Excel debido a que es una hoja de cálculo que permite crear gráficas y tablas que facilitaran el análisis de los resultados, así como la facilidad que ofrece la herramienta en cuanto a funciones estadísticas, organización y accesibilidad del programa a todas las personas de interés para la investigación.

Consideraciones éticas.

Las consideraciones éticas del proyecto se encuentran contempladas bajo la normatividad colombiana en la Ley 1090 de 2006 y la Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes en investigaciones. En la primera de ella se dictamina el Código Deontológico y Bioético de la profesión de psicología y establecen las responsabilidades en ofrecer altos estándares profesionales, así como la decisión de la investigación para contribuir al desarrollo y bienestar del empleado en este caso y la utilización de instrumentos y herramientas necesarias de los participantes rigiéndose de las normas legales y sin riesgo de vulneración de sus derechos y la dignidad humana. Por su parte, la Resolución 8430 de 1993 establece en cuanto a la investigación científica las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, como el respeto a la dignidad y a la protección de derechos de las personas sujetas a investigar y la promoción de un comité ético para el proceso, al igual que la elaboración del consentimiento informado. (Anexo 1)

Se presentan los resultados de la investigación centrados en la codificación de valores de respuesta, Tabla 1 y tabulación de los ítems en la tabla 2.

Tabla 1. Codificación de respuestas

Respuestas	Valoración
Nunca	1
Casi nunca	2
No sabe, no opina	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Tabulación de respuestas.

En cues- ta do	Número de ítem														
	Necesidades de capacitación					Desarrollo de competencias					Percepción				
	1. Con- tenido	2. Actu- aliza- ción	3. Corre- spond- encia	4. Hab- ilidad- des	5. Acti- tud- es	6. Com- unica- tivas	7. Apli- caci- ón	8. Di- ñe- ción	9. Inn- ova- ción	10. Aport- e de ideas	11. Rendim- iento laboral	12. Inci- den- cia	13. Me- jora	14. Ben- efici- os	15. Esti- mula- ción
1	2	4	2	2	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4
3	1	4	2	2	5	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4
4	2	3	5	4	5	4	2	4	1	2	2	4	5	4	5
5	4	4	2	4	4	5	3	5	4	2	4	3	5	5	4
6	4	2	1	3	5	5	2	5	2	2	2	4	5	4	2
7	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4
8	3	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
9	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	5	5	5
10	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4
11	1	4	2	4	4	2	1	4	2	2	2	2	5	5	5
12	2	2	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4
13	2	4	4	2	4	4	5	4	2	5	5	4	4	5	5
14	1	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
15	2	4	2	5	4	5	5	4	4	2	4	5	4	4	5
16	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5

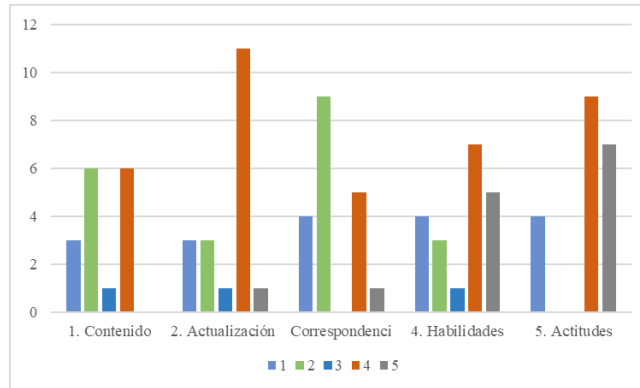
Fuente: Elaboración propia.

Necesidades de capacitación.

La ilustración 1. Que corresponde a la categoría de las necesidades de capacitación y lo aspectos que se desarrollan dentro de ella, se concentra en: el contenido, la actualización, correspondencia a objetivos, mejora de habilidades y actitudes positivas frente a mis colaboradores. Se evidencia que existe opiniones divididas del abordaje de los

contenidos, con una leve inclinación a lo que refiere que no son adecuados cuando se realizan capacitaciones dentro de la institución. 17

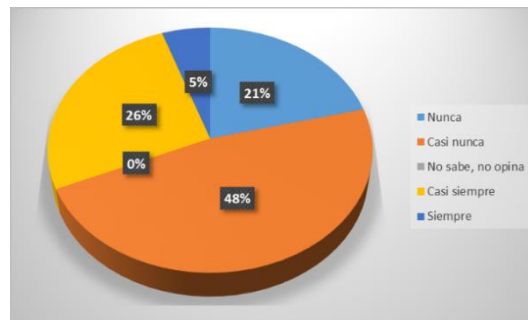
Ilustración 1. Categorías necesidades de capacitación



Fuente: elaboración propia.

Sin embargo, aunque no puedan ser los contenidos más idóneos a desarrollar, afirman que existe una tendencia a que estos, si están siendo actualizados. Lo que es posible aseverar que las capacitaciones que se desarrollan en el plantel son actuales, pero no tienen concordancia con lo que se está trabajando al interior de la institución. El 48% de docentes afirman que casi nunca estas capacitaciones responden a las necesidades pedagógicas del pensum. Mientras que 21% afirman que nunca tienen relación. El 26% casi siempre y solo el 5% percibe que si corresponden a las necesidades de las aulas (Véase ilustración 2).

Ilustración 2. Necesidades pedagógicas.

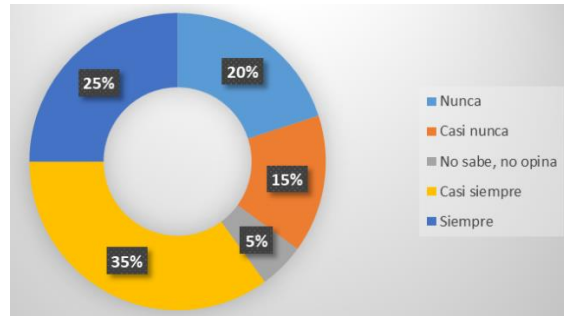


Fuente: elaboración propia.

Lo que refiere a desarrollo de habilidades dentro de las capacitaciones y que logran facilitar la labor, la ilustración 3 muestra que, el 35% afirman que casi siempre

existe información y formación que contribuyen a mejorar dichas habilidades, el 25%¹⁸ denota que casi siempre existe este factor, el 20% sustenta que es nunca y el 15% casi nunca, mientras que el 5%, no sabe y no opina.

Ilustración 3. Desarrollo de habilidades que faciliten la labor.

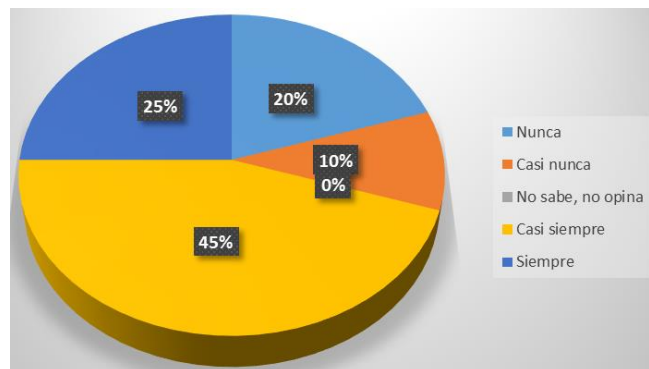


Fuente: Elaboración propia.

Desarrollo de competencias

Esta categoría enmarca las mejoras en el personal en los componentes de comunicación, aplicación de conocimientos, mejora de habilidades, capacidad de innovación y aporte de ideas. El programa de capacitación tiene un impacto positivo en el desarrollo de habilidades comunicativas, según la ilustración 4, en el 45% de los profesores casi siempre, siempre con 25%, nunca en un 20% y casi nunca en un 10%. Esta mejora de habilidades permite que se presente de manera clara las propuestas a la resolución de conflictos y abordaje de desafíos pedagógicos (Véase Ilustración 4).

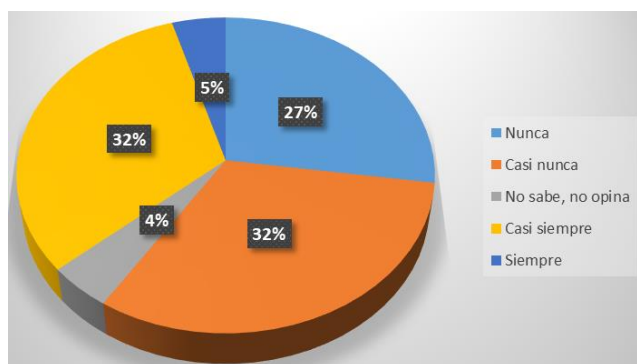
Ilustración 4. Habilidades comunicativas.



Fuente: elaboración propia.

No obstante, la ilustración 5 evidencia que esta resolución de problemas se enmarca solo en los desafíos de formación. Cuando se refiere a ideas y propuestas de los objetivos institucionales, la capacitación no aporta de manera significativa, por sus opiniones divididas, dado que el 32% manifestó que casi nunca permite aportar ideas o estrategias, el 27% nunca. Por el contrario, el 32% manifiesta casi siempre, y el 5% siempre. Existe una tendencia a la postura negativa.

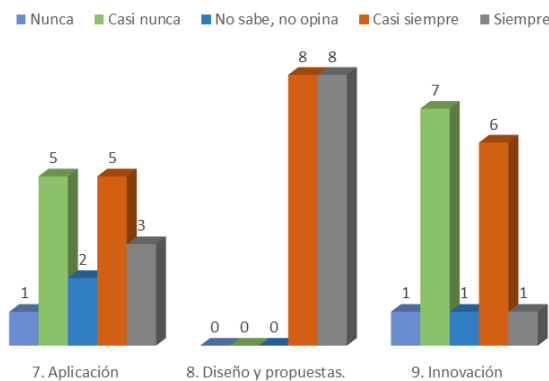
Ilustración 5. Aporte de ideas.



Fuente: elaboración propia.

La ilustración 6, permite distinguir que, en la aplicación de conocimientos, casi siempre y casi nunca, predominan las respuestas a situaciones novedosas, generando y aportando nuevos conocimientos. En innovación en la práctica docente y en el ámbito de su trabajo, se inclina levemente, casi nunca lo que invita a ver que las capacitaciones no están cumpliendo con los objetivos. Lo que refiere a las habilidades de diseño y estrategias si contribuye siempre y casi siempre a mejorar las estrategias de evaluación.

Ilustración 6. Aplicación, Innovación y conocimientos.

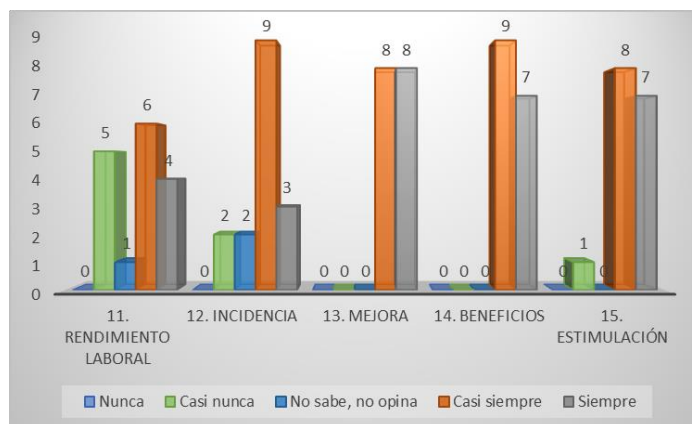


fuentes: Elaboración propia.

Percepción

Esta categoría incluye aspectos del rendimiento, incidencia, mejora, beneficios y estimulación.

Ilustración 7. Percepción.



Fuente: Elaboración propia.

La ilustración presenta que la capacitación contribuye en el rendimiento laboral, dado que existe la apreciación de que mejora el desempeño dentro del colegio. Lo que conlleva a que si inciden positivamente en el plantel 9 de 16 profesores afirmaron que casi siempre contribuye a los aspectos de la institución. En donde se mejoran los aspectos de la organización, el 100% respondió de manera satisfactoria.

Parte de ello, se ha de deber a que la capacitación no solo influye en el rendimiento laboral. También en el componente profesional del equipo de docentes. Además de brindar estimulación moral y material.

Discusión.

Acorde a los hallazgos encontrados se analiza el impacto que tienen la implementación del programa de capacitación en los profesores para el desarrollo de las competencias del talento humano. Se encuentra que acorde a lo expuesto por Verdugo et al. (2015) donde se espera que las instituciones tengan la capacidad de intervenir en su recurso humano con el fin de generar cambios positivos, utilizando los procesos para la obtención de los propósitos organizacionales. Aunque, en la institución se centran más en abordar los componentes institucionales, de la estructura y no del contenido que lo logra a través del apoyo del programa de capacitación con un enfoque pedagógico y no administrativo.

Una de las contradicciones que se presentaron en la presentación de resultados es lo sustentado por Taillacq et al. (2015) donde el desarrollo de las competencias ha de enfocarse en el nivel operativo de las organizaciones. En este caso, ese nivel estaría conformado por los docentes y si bien si reciben capacitación esta no está respondiendo a las necesidades de los profesores. Por el contrario, se dirigen a las respuestas de los desafíos administrativos.

Seguidamente, se encuentra relación entre lo expuesto por Caceres (2018), el cual afirma que la organización se beneficia del desarrollo de los trabajadores para conseguir metas con mayor facilidad. En este caso surge que las capacitaciones recibidas están direccionadas en mejorar aspectos del colegio y la incidencia positiva del mismo. Por su parte, que las capacitaciones contribuyan al desempeño y rendimiento laboral de los profesores resulta beneficios en aspectos de la satisfacción laboral y la autorrealización y crecimiento profesional.

Sin embargo, es posible afirmar que no se encontró mucha relación en que los recursos humanos son un medio para consolidar vínculos para lograr la eficiencia, a partir de los indicadores de crecimiento y desarrollo de los empleados (Daft, 2016).

Aunque, el desempeño de la organización, traducido en el rendimiento laboral, es prudente traer a colación a Chiavenato, (citado en Bermudez, 2015) en el programa de capacitación, puesto que es evidente el papel que juega la entidad para desarrollar

estrategias que mejoren las competencias de las personas a nivel profesional lo que propicia las dinámicas entre las partes, por el requerimiento constante de actualización de conocimientos y preparación pedagógica para poder adoptar los conocimientos y habilidades necesarios en los desafíos de la labor y las exigencias del entorno.

La formación puede asegurar la eficiencia del trabajo y mejorar la política de desarrollo profesional de la empresa, pero debe realizarse de forma organizada y adoptar métodos que ayuden a mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, centrándose en la calidad y la mejora continua (Parra & Rodríguez, 2016).

Aunado a ello, existe concordancia entre Owusu, Addison & Denkyi (2015) en la investigación, *Staff Development Practices of Open and Distance Learning Institutions in Ghana: The Case of the Distance Education Programme of University of Education, Winneba, Ghana*, donde la capacitación como recurso principal del desarrollo de competencias logra que los empleados perciban altos niveles de satisfacción y crecimiento y se hace evidente no solo en las consideraciones positivas del crecimiento profesional que el programa ha traído para los docentes y la motivación de la moral, sino también en el desarrollo de competencias en innovación, planeación, desarrollo, comunicación y diseño, puestas en prácticas en sus actividades a cargo.

De la misma forma, el desarrollo de competencias es importante por su influencia en la mejora de habilidades, adquisición experiencia y conocimiento para generar un impacto significativo en el profesorado. Khan & Nawzad (2019)

En otro orden de ideas, no se establece una relación en lo afirmado por Figueroa et al. (2015), sobre la formación y desarrollo de competencias es una obligación que los centros educativos que deben gestionar junto con los profesores del campus, de hecho, la gente reconoce la falta de actividades y habilidades de liderazgo para promover la gestión del conocimiento, lo que ha provocado insatisfacción y bajo rendimiento de los educadores.

Conclusiones.

A modo de conclusión, es posible afirmar que el programa de capacitación en los profesores para el desarrollo de las competencias del talento humano en un colegio privado de la ciudad de Barranquilla es positivo, puesto que contribuye a la mejora y crecimiento a todo tipo de competencias inmersas en la profesión y en el aula de clases, entre las principales se encuentra la oratoria y habilidades comunicativas, principalmente ayudan a la resolución de conflicto, diseño e innovación en contenidos y estrategias de evaluación y pedagógicas, la facilidad para adquirir conocimientos y ponerlos en prácticas.

Por otro lado, se logró identificar que las necesidades de los docentes de la institución con relación a capacitaciones que favorezcan su formación y preparación profesional están concentradas en el desarrollo del pensum, necesidades pedagógicas y el fomento del trabajo en equipo. Estos fueron las variables que tuvieron consideraciones negativas sobre el programa de capacitación que se viene adelantando en la institución. Lo anterior, también se puede deber a que existe una concentración en la capacitación para la organización y no para los docentes.

Finalmente, dentro de los aspectos que hacen parte fundamental del proceso de capacitación para el desarrollo de competencias en la formación de los docentes del plantel se encuentra el rendimiento y desempeño laboral, la autorrealización, las buenas prácticas del docente y el material que se aborde en la formación y que estén direccionadas a mejorar las dinámicas del aula de clases.

Limitaciones.

La investigación estuvo limitada por la falta de estudios previos de la problemática en periodos recientes a nivel local y nacional. La literatura fue escasa lo que no permite un completo análisis de la problemática en el contexto del colegio.

Recomendaciones.

Las recomendaciones expuestas a continuación tienen como finalidad dar pautas que permitan el establecimiento de planes de capacitación para el correcto desarrollo de las competencias en los docentes de la institución entre ellas están.

1. Evaluación del contenido dado en las capacitaciones.
2. Identificar las principales debilidades y necesidades que están presentado el cuerpo de docentes para abordar los temas dentro del aula de clases.
3. Establecer capacitaciones y evaluaciones periódicas con el fin de conocer nuevas oportunidades de mejora y fortalecimiento de competencias del personal.
4. Tratar temáticas que respondan no solo a la organización, sino que vayan acorde a lo establecido en el Plan Educativo Institucional.
5. Fomentar las buenas prácticas y conocer a detalle las estrategias del desarrollo del saber hacer.

Producto multimedia.

Enlace producto multimedia:

https://www.youtube.com/watch?v=78cS4vkRmHc&feature=youtu.be&has_verified=1&ab_channel=JuanCarlosRodriguez

Referencias bibliográficas

- Bermúdez, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *Intersedes*, (16), 3-25. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/is/v16n33/a01v16n33.pdf>
- Caceres, E. (2018). *Modelo sistémico para mejorar el desarrollo organizacional del cebe "Rosa de América", del Distrito de Santa Ana, la Convención-Cusco 2015* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambeyeque, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/6566/BC-1183%20CACERES%20CASQUINO%20ERIKA%20ROSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrasco, E. (2015). De la capacitación al desarrollo organizacional y de éste hacia la ambidestreza. *Revista Universitaria de administración*, 25-33.
- Daft, R. (2016). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage learning.
- Delegación federal del trabajo en el estado de Guanajuato. (s.f.). *Implementación del proceso capacitador*. Recuperado de http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] (2020). *Educación formal, año 2019*. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/educacion/bol_EDUC_19.pdf
- Figueroa, E., Correa, M., & Samaniego, A. (2016). La gestión del departamento de talento humano en la capacitación y desarrollo del profesorado ecuatoriano. *INNOVA Research Journal*, 1 (11), 120-128. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v1.11.2016.47>
- Fiszbein, A., Cumsille, B., & Cueva, S. (2016). La capacitación laboral en América Latina. *The Dialogue*. Recuperado de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5225/La%20capacitaci%>

[c3%b3n%20laboral%20en%20Am%c3%a9rica%20Latina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Gisbert, D., & Giné, C. (2017). La formación del profesorado para la educación inclusiva: Un proceso de desarrollo profesional y de mejora de los centros para atender la diversidad. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 153-170. Recuperado de

http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1913/Art_DuranGisbertD_Formaciondelprofesorado.pdf?sequence=1

Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38 (1), 49-55. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGRAW-HILL

Hidalgo, H. (s.f.). *Programa de capacitación y adiestramiento Título: mapa conceptual sobre un programa de capacitación*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n3/m2.html>

Khan, S., & Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4(1), 37-45. doi:10.14254/jems.2019.4-1.4

Mantei, J., & Kervin, L. (2020). Teacher knowledge and student learning: An examination of teacher pedagogies for the same writing topic across two consecutive grades. *Australian Journal of Language and Literacy*, 13 (3), 224-234. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=07a9332c-402a-43bb-b511-7d91dc6b94d8%40pdc-v-sessmgr06>

Martínez, E., & Martínez, F. (2019). *Capacitación por competencia*. Santiago de Chile: Inscripción N° 179.050.

Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). *Profesión docente*. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80190.html>

- Ministerio de Educación Nacional. (2015). *Acompañamiento a las secretarías de educación para la formulación, seguimiento y evaluación de los planes territoriales de formación docente*. Bogotá, Colombia: Centro Administrativo Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Revisión de las políticas nacionales de educación, educación en Colombia*. Bogotá, Colombia: OCDE
- Morales, G. (2018). *Estrategias de capacitación y desarrollo de las competencias de los docentes de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Cantuta, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2188>
- Murcía, S., & Gutiérrez, E. (2017). *Medición del impacto de la capacitación al personal administrativo de Servindustriales y mercadeo* (Tesis de grado). Bogotá, Colombia, Universidad Libre de Bogotá. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10942/Monografia%20de%20grado%20-%20Medici%C3%B3n%20del%20Impacto%20de%20la%20Capacitaci%C3%B3n%20al%20Personal%20de%20Servindustriales%20y%20Mercadeo..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Owusu, F., Addison, J., & Denkyi, C. (2015). Staff Development Practices of Open and Distance Learning Institutions in Ghana: The Case of the Distance Education Programme of University of Education, Winneba, Ghana. *Journal of Education and Practice*, 6 (4), 79-86. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1080126>
- Parra, C. & Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143.
- Perez, A. (2019). *Características de los docentes en Colombia*. Revista Dinero. Recuperado de <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/caracteristicas-de-los-docentes-en-colombia-por-angel-perez-martinez/266997>

- Renko, E., Knittle, K., Palsola, M., Lintunen, T., & Hankonen, N. (2020). Acceptability, reach and implementation of a training to enhance teachers' skills in physical activity promotion. *BMC Public Health*, 20. 1-13. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=177ce49c-7027-4ecd-8eff-6b4d5c353f6d%40pdc-v-sessmgr01>
- Rodríguez, H. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Recuperado de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/download/2219/4683?inline=1>
- Segredo, A., García, A., León, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir*, 24, 86-99. Recuperado de <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>
- Taillacq, D., Curbelo, M., & Urquiola, O. (2015). Identificación y normalización de las competencias laborales de cargos académicos claves en la Universidad de Cienfuegos (UCF). *Revista Universidad y Sociedad*, 7 (2). pp. 13-22. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Vandemark, L., & Haraway, D. (2020). Preservice teacher training for servicelearning experiences as avid tutors. *Curriculum and Teaching Dialogue*, 22 (1-2), 251-263. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=4839fad0-9c3b-4f5a-917a-227f9cf6dcad%40sessionmgr101>
- Verdugo, M., Ochoa, J., Parada, E., & Güereña, J. (2015). Estudio del clima organizacional en una empresa de manufactura, a través de una intervención de desarrollo organizacional. *Ciencia administrativa* (2), 62-73. Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/04/07CA201502.pdf>
- Villarroel, V., & Bruna, D. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formación universitaria*, 10 (4), 75-96. doi: 10.4067/S0718-50062017000400008

Anexo 1. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Práctica II – Investigativa comportamiento organizacional

Nombres de los/as practicantes: Anderson Caicedo Palacio, Daniel Antonio Aguilar Rincón, Freddy Leonardo Ortiz Ávila, Juan Carlos Rodríguez Perdomo, William Omar Rincón Sandoval.

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención de la Práctica II – Investigativa Social y Comunitario, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES**, cuyo objetivo es Conocer el impacto que tiene la implementación del programa de capacitación en los profesores para el desarrollo de las competencias del talento humano en un colegio privado de la ciudad de Barranquilla.

Por tanto, con el presente documento escrito busca informar a usted acerca del proceso investigativo del que usted acompañará, por lo cual solicitamos diligenciar de su puño y letra los espacios en blanco.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Graciano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo _____; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas

que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: _____

Documento de identificación: _____

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 2. Cuestionario programa de capacitación y desarrollo de competencias.

Instrucciones:
Conteste de acuerdo a sus necesidades y conocimientos referente a la capacitación o las capacitaciones recibidas por parte de la institución durante el desarrollo laboral.
Marca con una x el valor que corresponda.
Valoración: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= No sabe, no opina, 4= Casi siempre, 5= Siempre

ítem		1	2	3	4	5
	Necesidades de capacitación					
1	Considera que los contenidos son acordes a las necesidades					
2	Los contenidos en las capacitaciones recibidas están actualizados					
3	Considera que responde a necesidades pedagógicas					
4	La información recibida le ayuda a mejorar habilidades para facilitar mi labor					
5	Contribuyen a desarrollar actitudes positivas hacia mis compañeros y directivos					
	Desarrollo de competencias					
6	Desarrolla competencias comunicativas que ayudan a propuestas de resolución					
7	Aplica los conocimientos a situaciones novedosas, generando y aportando nuevos conocimientos					
8	La capacitación le permite mejorar tus habilidades en diseño y propuestas de estrategias evaluativas					
9	Las capacitaciones le brindan capacidad de innovación en las prácticas o trabajos					
10	Le permite aportar ideas y proponer alternativas de mejora para el logro de los objetivos de la institución					
	Percepción					
11	Las capacitaciones contribuyen a mejorar el rendimiento laboral					
12	Las capacitaciones recibidas inciden positivamente en la Institución					
13	Las capacitaciones ayudan a mejorar aspectos de la organización					
14	Considera beneficiosas las capacitaciones para el crecimiento profesional					
15	Las capacitaciones brindan estimulación moral y material					