

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA-MANAGUA.  
RECINTO UNIVERSITARIO "RUBEN DARIO"  
FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMAS.**



**SEMINARIO DE GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADO EN  
EDUCACION COMERCIAL CON ENFASIS EN ADMINISTRACION.**

**TEMA:**

Estudiar el plan operativo anual de las capacitaciones implementadas por la facultad de educación e idiomas.

**SUB-TEMA:**

Analizar el plan operativo anual de las capacitaciones implementadas en la Facultad de Educación e Idioma en la carrera Educación Comercial, durante el año 2014.

**ELABORADO POR:**

*Bra .Blanca Estela Briceño Guerrero.  
Bra. Elisabeth del Carmen Artola Bolaños.  
Bra. Rosibel de los Ángeles Hernández López.*

**TUTOR:**

MSC. Gabriela Svetlana McCoy Fletes

*04 de Diciembre del 2015*

## **DIEDICATORIA**

Primeramente a nuestro señor Jesucristo por habernos permitido llegar a este punto y habernos dado salud, ser el manantial de vida y darnos lo necesario para seguir adelante día a día para lograr nuestros objetivos además de su infinita bondad y amor.

A nuestros esposos por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, y motivación constante, pero más que nada por su inmenso Amor.

A nuestras madres por los ejemplos y perseverancia y constancia que lo caracterizan y que nos han infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su inmenso amor.

A nuestros docentes por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios profesionales, por su apoyo ofrecido en este trabajos , por habernos transmitido los conocimientos obtenidos y habernos guiado paso a paso en el proceso de nuestra investigación.

*Blanca Estela Briceño Guerrero.*

*Elisabeth del Carmen Artola Bolaños.*

*Rosibel de los Ángeles Hernández López.*

## Pensamiento

Terminas un ciclo, cierras un capítulo, te despidas de personas y lugares que tal vez



ya no frequentarás, pero que han formado parte de tu vida por algún tiempo. Crecer duele. Pero al mismo tiempo no puedes evitar entusiasmarte por la nueva etapa que próximamente empiezas. Nuevos sueños, nuevas metas y retos, nuevas personas y nuevos lugares. La aventura continúa. En la escalera todavía hay peldaños por

subir.

Tiempo de graduación es tiempo de despedida, empiezas a darte cuenta de que disfrutabas las clases de “Matemática”, te atemoriza pensar qué harás ahora sin el “Nerd” de la clase que te explicaba las ecuaciones, y hasta te preguntas si la vida no será muy aburrida. Habrá compañeros que en efecto, no volverás a ver, pero muchos de ellos podrán seguir siendo parte de tu vida, y algunos de ellos, te acompañaran por siempre. No importa dónde estén, no importa cuánto tiempo pase, se buscarán, se encontrarán, y formarán parte uno de otro de su misma esencia. Harán un sitio en Facebook para continuar la historia, donde aún con canas, seguirán siendo los mismos jóvenes de siempre.

El ciclo de la vida continúa, y muchas veces cada final es un nuevo comienzo, una libreta en blanco, una nueva oportunidad, ser como siempre has querido ser, hacer lo que siempre has querido hacer, cambiar lo que siempre has querido cambiar

*Blanca Estela Briceño Guerrero.  
Elisabeth del Carmen Artola Bolaños.  
Rosibel de los Ángeles Hernández López.*

## **AGRADECIMIENTO.**

A Dios, por brindarnos la dicha de la salud y bienestar física y espiritual.

A nuestras madres, como agradecimiento a su esfuerzo, amor y apoyo incondicional, durante nuestra formación tanto personal como profesional, A la vice-decana MSC Alina Giusto Largaespada. Por brindarnos información necesaria para el desarrollo de nuestro tema.

A nuestra maestra tutora MSC Gabriela Mac coy, por brindarnos su guía y sabiduría en el desarrollo de nuestro trabajo investigativo.

*Blanca Estela Briceño Guerrero.*

Elisabeth del Carmen Artola Bolaños.

Rosibel de los Ángeles Hernández López

# ÍNDICE

## Contenido

DEDICATORIA .....	ii
Pensamiento .....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE .....	iii
RESUMEN .....	1-2
INTRODUCCION. ....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
ANTECEDENTES .....	5
JUSTIFICACIÓN.....	6
OBJETIVOS.....	7
MARCO TEÓRICO.....	8
1 Definición del plan operativo Anual (P.O.A) de las Capacitaciones	
1.1 Importanciadel POA de lasCapacitaciones.....	9
1.2- Políticas y Estrategias del POA de las Capacitaciones.....	10
2- P.O.A de las Capacitaciones y Aprendizaje.....	11
3- P.O.A de las Capacitaciones y Desarrollo .....	12
4- Evaluación de las necesidades del P.O.A de las capacitaciones....	13
5- La Evaluación del POA. ....	14
6- Análisis de las necesidades del P.O.A. ....	15
6.1-Ejecución delasCapacitaciones.....	16

<b>7– Evaluación y Control de resultados de las capacitaciones.....</b>	<b>17</b>
<b>PREGUNTAS GENERADORAS.....</b>	<b>18</b>
<b>OPERACION DE VARIABLES .....</b>	<b>18</b>
<b>DISEÑO METODOLOGICO.....</b>	<b>20-21</b>
<b>ANALISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>22</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>23</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>24</b>
<b>BIBLIOGRAFIA: .....</b>	<b>25</b>
<b>Anexos:.....</b>	<b>26</b>

## RESUMEN

El plan operativo anual de las capacitaciones involucra toda una serie de dirección y control, por lo tanto se considera que es un proceso de estrategia educacional porque su fin es la formación de formar profesionales; en cuanto al plan educativo anual de las capacitaciones se constituye como una modalidad de formación permanente de los docentes orientados a su actualización, y perfeccionamiento y cuando es pertinente su profesionalización.

La importancia del plan operativo anual organizado por la Facultad de Educación e Idiomas donde se establece como principal objetivo la capacitación del personal docente que sirve asignaturas a las diferentes carreras en la universidad, las capacitaciones vendrán a fortalecer las competencias metodológicas en los procesos de enseñanza aprendizaje.

Las políticas y estrategias establecidas en el Plan Operativo Anual están enfocadas al mejoramiento de la calidad y eficiencia del desempeño de la docencia, acorde al nuevo modelo educativo de la UNAN-Managua, que se centra el aprendizaje significativo y en la construcción del conocimiento, en el saber ser como condiciones sine qua non.

Las autoridades de la Facultad de Educación e Idiomas a través de los Departamentos tienen definidas estrategias de capacitación dirigidas tanto al personal docente de planta como horarios puros, estas capacitaciones se hacen al inicio de cada semestre y los temas abordados son sobre las políticas educativas y el modelo de enseñanza universitario implementado a partir del año 2013.

El desarrollo del Plan Operativo Anual, las capacitaciones tiene el propósito de mantener y mejorar de la calidad del desempeño de la docencia, mientras a los docentes que servirán como relevo generacional la universidad les oferta maestría enfocada en la docencia universitaria.

A través del análisis del Plan Operativo Anual se logró identificar que las capacitaciones planificadas no están teniendo los resultados esperados, debido a que los docentes horarios puros no participan en ella por falta de tiempo y permisos en sus trabajos.

**Palabra clave:** Estrategias de capacitación establecidas en el Plan Operativo Anual por la Facultad de Educación e Idiomas a los docentes de planta y horarios puros.



## **INTRODUCCION.**

Una buena enseñanza es aquella en que da lugar a un buen aprendizaje. El aprendizaje eficaz es aquel que promueve cambios en los conocimientos, destrezas y actitudes estables y transferibles depende del grado de participación activa que los estudiantes tengan en el proceso de enseñanza aprendizaje individual y grupal.

En práctica diaria de los docentes se encuentran con aspectos, dentro de los cuales se encuentra la planificación y ejecución de estrategias metodológicas. Esto lo plasmamos en nuestra sesión de aprendizaje, en donde se la secuencia didáctica que nos permitirá alcanzar el aprendizaje significativo en nuestros educandos. Para lo cual se utilizan diversos métodos, técnicas, procedimientos y materiales didácticos, los cuales forman parte de todo proceso enseñanza aprendizaje.

El Plan estratégico institucional 2015 al 2018, tiene contemplado el mejoramiento de todos los procesos: académicos, investigación, extensión y administrativos de cara a la acreditación de todas las carreras que ofrece a la sociedad nicaragüense.

La UNAN-Managua a través de la Facultad de Educación e Idiomas tiene por objeto preparar y formar a docentes con capacidad profesionales en las áreas pedagógicas con perfil docente para atender la demanda de la educación de los tres sistemas educativos del país.

Esta investigación nos ha permitido identificar la problemática que enfrentan los docentes horarios puros que son contratados por la Facultad de Educación e Idiomas para servir asignatura en las diferentes carrera y especialidades, la falta de tiempo para asistir a las capacitaciones es una de las principales debilidades que enfrenta el proceso de enseñanza aprendizaje en la UNAN-Managua.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El desarrollo del plan operativo Anual de las capacitaciones para los docentes de la carrera de educación comercial es un componente que involucra todo un sistema de Dirección, Control y toma de decisiones a nivel de Institucional, por lo tanto debemos de considerar el Desarrollo del plan operativo Anual de las capacitaciones como una estrategia Gerencial.

Al no existir estudio realizados en relación al plan operativo Anual de las capacitaciones que desarrolla la facultad de Educación e idioma de la carrera Educación comercial, se a plateado realizar las estrategias y métodos que implementa en el plan operativo Anual durante el Año 2014.

## **ANTECEDENTES**

La elaboración del plan operativo anual 2014 de la facultad de educación e idiomas fue un proceso que empezó a mediados del mes de febrero del 2013, con la elaboración de planes anuales de cada una de las unidades académicas de la facultad correspondiente al año 2013.

Se revisó y se estudió cada plan de cada departamento según cada una de sus áreas funcionales. Con especial atención en las estrategias, los resultados y los indicadores de verificación.

A base a los resultados se elaboró un resumen por cada área, para analizar se elaboró un balance evaluativo general de los logros y perspectivas de cada departamento académicos.

El documento de elaboración del año 2013. De cada departamento y unidad académica, sirvió de insumo para que cada departamento programas y comisión elaboran sus planes operativos para el año 2014.

## **JUSTIFICACIÓN**

La puesta en marcha del presente estudio sobre el plan operativo Anual de las capacitaciones a los docentes en la carrera de educación comercial de la facultad de educación e idiomas, se encuentra en la necesidad de elevar la calidad y eficiencia del proceso enseñanza-aprendizaje, mediante un apropiado sistema de capacitaciones que potencialicen la mejoría de una buena relaciones con los alumnos. Las capacitaciones son alternativas precisas que conllevaran a la facultad de educación e idioma a cumplir nuevos retos que la universidad implemente.

Conociendo la importancia de nuestro estudio sobre el plan operativo Anual de las capacitaciones del personal docente, debemos tomar en cuenta que la necesidad de ésta es vital para enfrentar los desafíos de la nueva tecnología y de las transformaciones que se esperan para el nuevo milenio, las organizaciones que no estén preparadas a los cambios desaparecerán indefectiblemente. Los usuarios de los servicios serán exigentes y por tanto demandarán rapidez, efectividad, ambiente armonioso y calidad total.

Las autoridades superiores de la universidad deben de considerar que el plan operativo Anual de las capacitaciones no sean vistas como un gasto, sino como una inversión para una mejor calidad de los servicios y una excelente cualificación del personal.

El propósito de esta investigación es determinar la importancia que tiene el plan operativo Anual de las capacitaciones tanto a nivel individual como organizacional. Dentro del nivel individual se desarrollan habilidades, aptitudes y conocimientos para las actividades actuales y futuras de una organización; y en el ámbito organizacional la institución crece y se proyecta hacia el futuro, asunto del cual la UNAN no está exenta, muy al contrario su razón social está dirigida a retomar las experiencias del avance tecnológico con los niveles apropiados a la evaluación a los docentes de facultad de educación e idioma de la carrera educación comercial.

## **OBJETIVOS**

### ***OBJETIVO GENERAL:***

Analizar el plan operativo Anual de las capacitaciones implementadas a los docentes de la carrera en Educación Comercial de la facultad de Educación e idioma.

### ***OBJETIVOS ESPECÍFICOS:***

Identificar las estrategias implementadas en el plan operativo Anual de la facultad Educación e idioma de la carrera en Educación comercial.

Explicar las diferentes estrategias que se implementan en el proceso de capacitaciones a los docentes de la carrera en Educación comercial.

Evaluar los resultados implementados en el plan operativo Anual, de la facultad de Educación e idiomas, a los docentes de la carrera en Educación comercial.

## **MARCO TEÓRICO**

### ***1 Definición del plan operativo Anual (P.O.A) de las Capacitaciones.***

Los cambios que responden al avance vertiginoso de la tecnología, requieren un personal preparado y actualizado en sus conocimientos, es por eso que Idalberto Chiavenato define la capacitación como:

“Un proceso educacional por medio del cual las personas adquieren conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de sus cargos. Es un proceso educacional porque su fin es la formación y preparación de las personas. Está orientado eminentemente hacia el desempeño del cargo ya sea actual o futuro en la empresa”.

Otros autores tiene otra acepción más general sobre el plan operativo Anual de las capacitaciones como por ejemplo Sonia Durán la define: “decir “estar apto para” o “habilitar para”. En su concepción tradicional ha estado ligado a la formación para el desarrollo de habilidades y destrezas en el ejercicio de un oficio o actividad laboral”.

Actualmente se inscribe en el de formación y se asocia a los perfeccionamientos y mejoramiento en su desempeño laboral, es decir está íntimamente ligado al concepto de calidad. Con el plan operativo de las capacitaciones se espera que el trabajador eleve la calidad del trabajo, incluso con capacidades para innovar.

En síntesis, se puede decir que el plan operativo Anual de las Capacitaciones constituye una modalidad de formación permanente de la persona orientada a su Actualización, Perfeccionamiento y cuándo es pertinente a su Profesionalización”.

Para Santiago Agudelo el entrenamiento es: “Llamado en algunos países adiestramiento, es una acción del plan operativo de las capacitaciones destinada a la preparación de individuos para el dominio de la ocupación, de manera que produzca

en trabajadores de la universidad, cambios eficaces para alcanzar metas preestablecidas.

Se orienta a resolver problemas de entrenamiento empresarial a través de cursos muy operativos e instrucción directa al trabajador en su puesto de trabajo”. Agudelo **Mejía, Santiago**.

### ***1.1 Importancia del POA de las Capacitaciones.***

El avance de la tecnología y el desarrollo exigen que la Formación Profesional adecúe sus acciones a los nuevos contextos cambiantes y diversos.

La importancia del papel del plan operativo Anual de las capacitaciones refleja el hecho de que el juego de la competencia económica tiene nuevas reglas, en particular, ya no basta con ser muy eficiente. Sobrevivir y prosperar en la actualidad requiere de prestancia y flexibilidad por parte de la Institución, y ésta a su vez debe satisfacer las necesidades de los consumidores con respecto a la calidad, variedad, personalización y puntualidad.

Para satisfacer estos nuevos criterios no es necesario que la fuerza laboral esté más que sólo técnicamente capacitada. Se requiere que los docentes sean capaces de analizar y resolver problemas relacionados con su trabajo y trabajar productivamente en equipo.

## **1.2- Políticas y Estrategias del POA de las Capacitaciones.**

Las políticas de toda institución moderna, sus principales líneas de acción, deben estar enmarcadas a lo largo de cada período de trabajo y deben fundamentarse principalmente en el mejoramiento de la calidad de los servicios que se ofrecen y en un eficiente desarrollo institucional.

Las políticas y estrategias serían:

- Fortalecimiento institucional y evaluación permanente.
- Consolidación del trabajo.
- Mejoramiento de la calidad de la formación profesional y adecuación de éstas al nuevo contexto económico y social en función del desarrollo de los docentes de la carrera de educación comercial.
- Desarrollo de la imagen institucional.
- Promover y mejorar el plan operativo Anual de las capacitaciones, técnicas para detectar las necesidades de capacitación a fin de orientar y dirigir los programas de capacitación más eficientes.

Siendo sus principales ejes de trabajo:

- La planificación y programación del plan operativo Anual de las capacitaciones.
- La organización y ejecución del plan operativo de las capacitaciones.
- La asesoría y seguimiento al proceso del plan operativo Anual de las capacitaciones.
- La evaluación del plan de trabajo.



## 2- P.O.A de las Capacitaciones y Aprendizaje

“El plan operativo anual de las capacitaciones es la esencia del proceso de aprendizaje, por eso que para capacitar a los docentes, es útil saber algo acerca de cómo aprende la gente. A continuación se dan algunas indicaciones:

Hacer el material significativo: Es más fácil para los asistentes comprender y recordar.

Para lograr esto:

al inicio del POA de las capacitaciones, proporcione a los aspirantes un bosquejo del material que se va a presentar. El conocimiento de la imagen global facilita el aprendizaje.

Utilice una variedad de ejemplos cuando presente el material.

Organice el material de tal manera que se presente en forma lógica y en unidades significativas.

Prepare la transferencia del aprendizaje: Asegúrese de facilitar la transferencia del aprendizaje del sitio de trabajo. Para hacer esto:

Aumente la similitud entre la situación en el plan operativo anual de las capacitaciones y la situación en el trabajo.

Ofrezca prácticas de capacitación adecuadas.

Marque o identifique cada característica de la máquina y/o paso en el proceso”  
.Dessler, Gary.

Motive a los asistentes: Como todos los estudiantes saben, el aprendizaje es más fácil cuando está motivado a aprender.

Para facilitar la motivación:

Las personas aprenden mejor con la práctica. Trate de proporcionar tanta práctica real como sea posible.

Los asistentes aprenden mejor cuando las respuestas correctas son inmediatamente reforzada, tal vez con un rápido bien hecho”

Los asistentes aprenden mejor cuando lo hacen a su propio paso. Si es posible, permita a los asistentes llevar su propio paso.<sup>1</sup>

### **3- P.O.A de las Capacitaciones y Desarrollo**

Los programas del plan operativo anual de las capacitaciones tienen el propósito de mantener y mejorar el desempeño de los docentes presente, mientras los programas de desarrollo pretenden desarrollar capacidades de docentes futuros.

“Los docentes pueden valerse de cuatro procedimientos para determinar las capacitaciones que necesitan los docentes de su organización de cada departamento:”.

Evaluar el desempeño: El trabajo de cada docente se mide comparándolo con las normas de desempeño o los objetivos establecidos para su trabajo.

Analizar los requisitos del trabajo: Se estudian las habilidades o los conocimientos que se especifican en la descripción del trabajo correspondiente y los docentes que no cuenten con las habilidades o los conocimientos necesarios pasan a ser candidatos para un programa de capacitación.

Analizar la organización: Se estudia la eficacia de la organización y su éxito para alcanzar las metas, con el objeto de determinar las diferencias que existen. Por ejemplo, los miembros de un departamento con una tasa elevada de rotación o con antecedentes de bajo desempeño, quizás requieran capacitación adicional.

Las entrevista de los docentes: se pide al decano y al coordinador que describan los problemas que están teniendo con su trabajo y las medidas que consideran necesarias para resolverlos”. Dessler, Gary

#### **4- Evaluación de las necesidades del P.O.A de las capacitaciones**

“El primer paso en la capacitación es determinar qué tipo de capacitación se requiere. La evaluación de las necesidades de capacitación de docentes que son nuevos en sus puestos es relativamente sencilla. La tarea principal es determinar lo que comprende el puesto y dividirlo en sub tareas, cada una de las cuales deberá ser aprendida por el nuevo docente”.

Sin embargo, evaluar las necesidades de capacitación de los docentes actuales puede ser más complejo. En este caso, generalmente la necesidad de capacitación se deriva de problemas lo que se tiene la tarea adicional de decidir si la capacitación es en realidad la solución. Con frecuencia, por ejemplo, el desempeño ha bajado debido a que los criterios no son claros o porque la persona simplemente no está motivada.

## **5- La Evaluación del POA.**

La Oficina de coordinación del Recinto Universitario “Rubén Darío”, hace una verdadera evaluación de las necesidades de capacitación, ya que éstas se realizan cuando surge un problema y no porque esté planificado qué tipo de capacitación se requiere en cada momento.

Las técnicas para determinar los requerimientos del plan operativo anual de las capacitaciones que utiliza la Oficina de coordinación, las más usuales son la evaluación del desempeño, y la evaluación del aprendizaje

Además de las técnicas antes mencionadas, se pueden utilizar la observación para verificar dónde hay deficiencias en el trabajo.

Entrevista con los coordinadores con respecto a posibles soluciones a los problemas presentados en el desarrollo del trabajo.

### **Determinación de Necesidades de Capacitación**

Es la primera etapa del plan operativo de las capacitaciones y corresponde al diagnóstico preliminar de lo que debe hacerse.

La determinación de las necesidades de entrenamiento puede efectuarse en tres diferentes niveles de análisis:

Análisis de la organización total: el sistema organizacional

Análisis de los recursos humanos: el sistema de entrenamiento

Análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades.

## **6- Análisis de las necesidades del P.O.A.**

El Sistema Organizacional:

El análisis organizacional no sólo implica un estudio de la universidad como un todo - sus objetivos, sus recursos, la distribución de estos recursos para la consecución de los objetivos-, sino también del ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual la organización está situada. Este análisis ayuda a responder el interrogante acerca de lo que debe enseñarse en términos de un plan, y establecer la filosofía de la capacitación para toda la empresa,

En el nivel organizacional se presenta una gran dificultad no sólo en la identificación de las necesidades de capacitación, sino también en la definición de los objetivos de capacitación. Partiendo de la premisa de que la capacitación es una respuesta estructurada a una necesidad de conocimientos, habilidades o actitudes, el éxito de su programa dependerá siempre de la propiedad con que la necesidad que se va a satisfacer haya sido identificada de manera adecuada.

Por tanto, la capacitación se hace sobre medidas, de acuerdo con las necesidades de la organización. A medida que la organización crece, sus necesidades cambian y, consecuentemente, el entrenamiento deberá responder a las nuevas necesidades. De este modo, las necesidades de capacitación deben determinarse e investigarse con cierta periodicidad, para establecer a partir de ellas los programas adecuados para satisfacerlas de manera conveniente

## **6.1- Ejecución de las Capacitaciones**

Es el proceso de capacitación: en función de las necesidades diagnosticadas (ya sea en los ámbitos de la organización de la facultad o de las tareas operacionales) y una vez elaborada la programación, el siguiente paso es la ejecución de la capacitación.

La capacitación presupone una relación de instrucción/aprendizaje. Instrucción es la enseñanza organizada de cierta tarea o actividad.

Aprendizaje es la incorporación al comportamiento del individuo de aquello que fue instruido. Por tanto, aprender es modificar el comportamiento en dirección hacia aquello que se instruyó.

La ejecución de la capacitación dependerá principalmente de los siguientes factores:

Adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización.

La calidad del material de capacitación presentado.

La cooperación de los jefes y dirigentes de la universidad.

La calidad y preparación de los instrumentos.

La calidad de los aprendices

## **7– Evaluación y Control de resultados de las capacitaciones.**

En la Oficina de la facultad del Recinto Universitario “Rubén Darío”, se lleva un control como debería ser, y no lo hacen de manera superficial.

Es conveniente realizar después de un evento de capacitación un control de éstas, por lo menos cada 3 meses para ir implementando nuevas actividades de capacitación, que sirvan de apoyo a las unidades para ir detectando futuras necesidades de capacitación.

## **PREGUNTAS GENERADORAS.**

¿Son adecuadas las capacitaciones que desarrolla la facultad de educación e idioma de la carrera educación comercial?

¿Hay sistematicidad en la ejecución de las capacitaciones?

¿Existe una adecuada planificación de las capacitaciones?

¿Son funcionales las estrategias de capacitaciones que ejecuta la facultad de Educación e Idiomas hacia los docentes de la carrera Educación Comercial?



## OPERACION DE VARIABLES

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLES	INDICADORES	FUENTES DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS
Analizar el plan operativo Anual de las capacitaciones implementadas a los docentes de la carrera en Educación comercial de la facultad de Educación e idioma	1.-identificar las estrategias implementadas en el plan opera de las capacitaciones de la facultad educación e idioma de la carrera educación comercial.	Mecanismo de Detección de Necesidades de Capacitación	*Evaluación del Desempeño. *Observación *Cuestionarios *Solicitud de Supervisores	Coordinador de la carrera educación comercial. Vice decana de la facultad	Guía de Entrevista Conversaciones verbales
	2.-Explicar las diferentes estrategias que se implementan en el proceso del plan operativo anual de las capacitaciones a los docentes de la carrera educación comercial.	Técnicas de Capacitación	*Conferencias *Entrenamiento *Seminario *Exposiciones.	Bibliografía plan estratégico 2011-2015 plan facultativo Plan operativo Anual 2014.	Entrevista.
	3.- Evaluar los resultados implementados en el plan operativo de las capacitaciones, de la facultad educación e idioma de la carrera educación comercial.	Capacitación	*Nivel académico *Descripción del cargo *Capacitaciones recibidas (corresponden o no corresponden)	* Docentes de la carrera de la carrera. Coordinador de la carrera en educación comercial.	Entrevista.

## DISEÑO METODOLOGICO

En el presente trabajo de investigación, hemos propuesto como fases del Marco Metodológico, aspectos fundamentales tales como son:

1. Tipo de proyecto.
2. Tipo de Estudio Realizado (tipo de diseño)
3. Periodo y lugar en el que se desarrollara la investigación
4. Métodos utilizados
5. Procedimientos
6. Métodos de recolección de la información
7. Aspectos éticos

### ***Tipo de proyecto.***

Debido a que en la carrera de Educación Comercial de la Facultad de Educación e Idiomas hasta el momento no se ha realizado un estudio de ésta índole, el tipo de estudio a realizar es exploratorio, éste se efectúa, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes.

No esperamos definir un nuevo modelo de estrategias de capacitación para el personal de planta y horario de la carrera de Educación, sino poder analizar los factores que inciden para que estos no asistan a las capacitaciones y así poder plantear a las autoridades de la Facultad de Educación e Idiomas, atender esta demanda y poder alcanzar un mejor desarrollo profesional de los docentes de la carrera y que beneficie y mejore el desarrollo intelectual de los mismos.

Nuestra Investigación será descriptiva. Lo que realizaremos mediante investigación bibliográfica, Acuerdos del Consejo Facultativo que regula y orientan los procesos de capacitación orientados en el Plan Estratégico Institucional cada año, a fin de que se superen las debilidades presentadas por los docentes de la Facultad.

## **Tipo de Estudio Realizado (tipo de diseño).**

El tipo de estudio realizado según el diseño que estamos proponiendo es descriptivo y analítico, ya que pretendo obtener un margen de referencia sobre los siguientes análisis:

- a). Análisis de las estrategias utilizadas por la Facultad de Educación e Idiomas en la ejecución de las capacitaciones al personal docente de planta y horarios puros que sirven asignatura en la carrera de Educación Comercial.
- b). Estrategias de capacitación establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2015- 2018.
- c). Análisis de los factores que inciden en los docentes horarios puros, para que no asistan a las capacitaciones organizadas por la Facultad de Educación e Idiomas.
- d). Análisis de las alternativas propuesta por la Facultad para la capacitación de los docentes horarios puros.

## ***Periodo y lugar.***

El Periodo de análisis del estudio que desarrollaremos es en la Facultad de Educación e Idiomas, en la carrera de Educación Comercial, periodo 2014.

## ***Métodos Utilizados.***

Nuestra Investigación será documental y de campo, lo que realizare mediante investigación bibliográfica, expediente de los docentes horarios que sirven asignatura en la Facultad.

En la investigación de campo nos apoyaremos en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas y observaciones. Consultando primero las fuentes de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de esfuerzos, lo cual nos permitirá alcanzar los objetivos propuestos.

### ***Procedimientos.***

Planificamos seis entrevistas al personal docente para obtener información sobre los diferentes factores que inciden en la no participación de los maestros horarios en las capacitaciones organizadas por la Facultad de Educación e Idiomas.

### **Método de recolección de la Información.**

Hemos recolectado la información por diversas formas, entre las más importantes cabe destacar: Vía electrónica (Internet), Textos varios de consulta obtenidos en la Biblioteca Central de la UNAN - Managua. Además para el procesamiento de la información he hecho uso de los programas Word, Excel.

### ***Aspectos Éticos.***

Pretendo mantener los derechos de autor de cada documento consultado y utilizado en el transcurso de nuestra investigación, así como respetar lo que la ley establece en derechos de autor.

## **ANALISIS DE RESULTADOS**

Los resultados y valoración crítica con base en el análisis de la información recabada mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, se encontraron diversas coincidencias entre la valoración de los docentes y las autoridades de la Facultad de Educación e Idiomas.

La calidad de la educación apunta a la construcción y desarrollo de los aprendizajes relevantes, que posibiliten a los docentes enfrentar con éxito los desafíos de la vida y que cada uno llegue a ser un sujeto-activo para la comunidad educativa y para el país.

Para llevar a cabo una buena enseñanza y un buen aprendizaje, consecuentemente, los docentes deben participar en todos los procesos de capacitación organizados por la Facultad de Educación e Idiomas y de esa manera fortalecer el trabajo académico de acuerdo al modelo académico implementado por la UNAN-Managua.

La capacitación es parte del desarrollo e integridad del ser humano y cualquier aspecto que limite o bloquee su proceso va a generar diversas dificultades en las distintas áreas en las que se desenvuelve el docente, como laboral, socioeconómica, intelectual, los cuales tienen mayor influencia para los maestros que imparten asignaturas en las diferentes carreras que ofrece la Facultad de Educación e Idiomas.

Las estrategias de capacitación organizadas por la Facultad de Educación e Idiomas están enfocadas al uso de la normativa curricular 2011.

El coordinador de la carrera opina que las capacitaciones que realiza la facultad de educación e idioma son muy buenas y necesarias para el desarrollo y un significativo cambio en el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación comercial porque al recibir las diferentes capacitaciones se beneficia a nivel personal, intelectual como institucional

Según los docentes horarios puros manifiestan que las capacitaciones que desarrolla la facultad de Educación e Idiomas son muy importante para el desarrollo profesional de los maestros, porque así se ven motivados al ser tomados en cuenta y sus actualizan sus conocimientos y poder mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## CONCLUSIONES

El punto principal del estudio ha sido “Analizar el plan operativo Anual de las capacitaciones implementadas a los docentes de la facultad de educación e idioma de carrera en educación comercial durante el año 2014”.

- \* Las técnicas que se utilizan al impartir las capacitaciones son: talleres, reuniones, capacitaciones en general a todos los docentes de toda la carrera.
- \* Si bien es cierto que se han impartido a los docentes de la carrera de Educación Comercial.
- \* Las frecuencias con que se dan las capacitaciones desarrollada en la facultad son anuales y se imparten a nivel general a todas las carreras de la facultad de Educación e Idioma.
- \* La facultad realiza capacitaciones en las cuales participan todo los docentes de cada uno de los departamento están son planificadas por decano, vice decana, secretaria académica y el coordinador de la comisión facultativa.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se considera importante las siguientes recomendaciones:

- \* Realizar diferentes tipos de capacitaciones utilizando técnicas adecuadas para los docentes de la carrera de Educación Comercial para mejorar aún más el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- \* Realizar un diagnóstico de las necesidades que tienen los docentes de la carrera de Educación Comercial, en capacitaciones que aumenten su desarrollo en su desempeño laboral.
- \* Las capacitaciones deberían impartirse semestralmente con la finalidad de mantener actualizados los conocimientos y los cambios tecnológicos y su vez ser dirigida a la carrera de Educación Comercial en específico.
- \* Realizar una evaluación sistemática a los docentes para ver que necesidades poseen para que la facultad analicen que tipo de capacitación es más adecuada para ellos.

## **BIBLIOGRAFIA:**

Agudelo Mejía, Santiago.- Terminología básico de la Formación Profesional. 1993. Nicaragua. INATEC.

Chiavenatto, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. 1996. McGraw Hill. México.

Dessler, Gary. Administración de Personal. 1996. Prentice. Hall Hispanoamericana. México.

Durán, Sonia. E-Situación de la Formación Profesional y Capacitación: Algunas aproximaciones hínceles al Caso Nicaragua. 1996. Managua.

Plan estratégico de las capacitaciones 2011-2015.

Plan facultativo 2014.

Plan operativo anual 2014.



# ANEXOS

- Cronograma de Actividades
- Fichas Bibliográficas
- Guía de Entrevista
- Galería de Fotos.

MSC. SANDRA MARTINEZ DOCENTE DE LA CARRERA EDUCACION  
COMERCIAL



MSC MANUEL ESPINOZA COORDINADOR DE LA CARRERA EDUCACION COMERCIAL.



CONGRESO 2014



CONGRESO 2014



GALERIA DE FOTOS DE LAS DIFERENTES CAPACITACIONES 2014.











MAESTRO ELMER CISNEROS.RECTOR UNAN-MANAGUA 2014   
CONGRESO 2014.



**ELABORADO POR:**

*Blanca Estela Briceño Guerrero.*

*Elisabeth del Carmen Artola Bolaños.*

*Rosibel de los Ángeles Hernández López.*

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																			
MES SEMANA	AGOSTO		SEPTIEMBRE				OCTUBRE					NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
FASE EXPLORATORIA	22																		
FASE EXPLORATORIA		29																	
FORMULACION DEL PROBLEMAS			5																
ELABORACION DEL TEMA T SUB TEMA				12															
OBJETIVOS GENERAL Y ESPECIFICOS				12															
HIPOTESIS Y JUSTIFICACION					19														
NORMATIVA APA						26													
NORMATIVA APA							3												
MARCO TEORICO A UTILIZAR								10											
METODOS Y TECNICAS									17										
METODOS EMPIRICOS DE INVESTIGACION										24									
ELABORACION DE INSTRUMENTOS											31								
ENTREGAS DE BORRADORES												7							
REVISION Y ENTREGA CORREGIDA														21					
ENTREGA FINAL DE TESIS																4			