

**Analizar la capacitación y desarrollo laboral de los docentes del Colegio DivinoNiño de  
Cogua**

Presentado por:

José del Carmen Duran

Deisy Lorena Garzón

Mariluz Lizarazo

Leidy Milena Rincón

Jenny Pilar Quimbayo

Tutor:

Cristian Hernán Báez Niño

Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD

Curso: Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano

Código: 101007\_56

Año 2022

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Administración de empresas

Capacitación y desarrollo laboral  
(Proyecto realizado a Divino Niño de Cogua)

Diplomado de profundización en gerencia de talento humano

2022

## **Dedicatoria**

Este proyecto está dedicado a:

Dios por darnos la oportunidad de superarnos y llegar hasta donde estamos en estos momentos. A nuestros padres, por brindarnos apoyo para lograr ser profesional.

A nuestros compañeros por compartir conocimientos y valores para obtener excelentes resultados en la ejecución del proyecto.

A nuestros tutores por compartir sus conocimientos, y tiempo para lograr ser profesionales, de igual manera al tutor Cristian Hernán Báez por guiarnos en este proyecto para terminar nuestra carrera universitaria y por último a la universidad por brindarnos la oportunidad de estudiar.

## **Agradecimientos**

En la realización y ejecución de este proyecto participamos estudiantes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia por lo cual el resultado está dedicado a todas las personas que de alguna forma son parte de esta culminación.

Primeramente, agradecemos a Dios por la sabiduría y por brindarnos la oportunidad de realizar este proyecto para el bienestar educativo.

A las familias de cada uno de nuestros compañeros por el apoyo, el compañerismo, la motivación para seguir las actividades de nuestra carrera por otro lado, agradecer al asesoramiento continuo del tutor encargado del curso para que este proyecto se llevara a cabo.

A la universidad nacional Abierta y a Distancia UNAD por proporcionarnos las herramientas y valores para ejercer de la mejor manera nuestra profesión y por último y no menos importante al colegio Divino Niño por darnos la oportunidad de realizar el trabajo de grado con esta importante institución.

## Resumen

Para comenzar el tema a tratar en este proyecto de grado es capacitación y desarrollo laboral con la siguiente problemática ¿Cuál es el nivel de capacitación y desempeño laboral de un docente del Colegio Divino Niño?

El presente proyecto tiene como objetivo buscar cual es el nivel que hay entre la capacitación y el desarrollo laboral para el Colegio Divino Niño ubicado en el municipio de Cagua (Cundinamarca), teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos durante la elaboración del proyecto referente al tema de capacitación y desarrollo laboral. Durante el proceso de investigación se comenzó con la elaboración del marco teórico en el cual se basó en la búsqueda de investigaciones ya realizadas anteriormente con el fin de comprobar y dar cumplimiento a nuestro objetivo. En segunda instancia se indago acerca sobre el marco legal donde se encontró artículos y decretos que tratarán sobre la capacitación y desarrollo laboral y la importancia que implica la aplicación de estos temas dentro de una empresa. Para el desarrollo de este proyecto investigativo se utilizó el método cualitativo mediante el cual se diseñó una encuesta para que fuera contestada por los docentes del colegio divino niño y así poder concluir el trabajo realizado y poder elaborar una propuesta acerca de la relación existente entre la capacitación y el desarrollo laboral.

Los resultados obtenidos en la encuesta muestran que la capacitación es una parte vital para obtener un buen desarrollo laboral, así dichas capacitaciones no se realicen de manera consecutiva.

**Palabras claves:** aprendizaje, conocimiento, motivación productivos, relación.

### **Abstract**

To begin the topic to be discussed in this degree project is training and development work with the following problem: What is the level of training and job performance of a teacher at the Divine Niño School?

The objective of this project is to find the level between training and job development for the Divine Child School located in the municipality of Cagua (Cundinamarca), taking into account the knowledge acquired during the development of the project regarding the subject of training and development. labor. During the research process, the development of the theoretical framework began, which was based on the search for research already carried out previously in order to verify and fulfill our objective. In the second instance, we inquired about the legal framework where articles and decrees that dealt with training and labor development and the importance of the application of these issues within a company. For the development of this research project, the qualitative method was used by means of which a survey was designed to be answered by the teachers of the divine child school and thus be able to conclude the work carried out and to be able to elaborate a proposal about the relationship between training and job development. The results obtained in the survey show that training is a vital part of obtaining good job development, even if such training is not carried out consecutively.

**Keyword:** learning, knowledge, motivation, productive, relationship.

## Tabla de contenido

Introducción .....	10
Planteamiento del problema.....	11
Justificación .....	12
Objetivos.....	13
General .....	13
Específicos .....	13
Marco Teórico.....	14
Antecedentes .....	14
Bases Teóricas .....	15
Desarrollo Laboral .....	17
Capacitación.....	17
Tipos De Capacitación .....	18
Capacitación para el trabajo .....	18
Capacitación en el trabajo .....	18
Capacitación informal .....	18
Capacitación formal .....	19
Marco Legal .....	20
Metodología .....	24
Población y muestra .....	24

Fuentes de información.....	25
Técnicas de recolección de datos .....	25
Proceso de la metodología.....	25
Mecanismos de análisis.....	26
Resultados.....	27
Figura 13 Evidencia realización encuesta .....	35
Conclusiones.....	36
Recomendaciones .....	37
Bibliografía.....	39

## Lista de Figuras

Figura 1. Tiempo que lleva ejerciendo la profesión de docente .....	27
Figura 2. Nivel de estudios con lo que cuenta el docente actualmente.....	28
Figura 3. Se lleva a cabo un correcto proceso de selección, vinculación y contratación .....	28
Figura 4. Realizan una capacitación al ingresar para ejercer el cargo como docente .....	29
Figura 5. Se le permite evaluar la capacitación en la institución.....	30
Figura 6. Estaría interesado en capacitaciones de nuevos cursos .....	30
Figura 7. Evaluación del desempeño laboral como docente.....	31
Figura 9. Ambiente laboral dentro del Colegio Divino Niño .....	33
Figura 10. Mejoramiento de las técnicas para capacitar a los docentes.....	34
Figura 11. El desempeño laboral comienza desde una buena capacitación.....	35
Figura 12. Evidencia de los docentes del Colegio Divino Niño que realizaron encuesta .....	35
Figura 13. Evidencia de los docentes del Colegio Divino Niño que realizaron encuesta .....	36

## **Introducción**

El siguiente trabajo tiene como objetivo el estudio del análisis entre la capacitación y el desempeño laboral de un docente en el colegio divino Niño ubicado en el municipio de Cogua, por lo tanto es fundamental establecer la importancia que tiene la capacitación dentro de una organización en este caso la institución, de esta manera se busca que los docentes sean más eficientes y productivos puesto que por medio de la capacitación reciben la información necesaria para el desempeño de sus labores; por otro lado el desarrollo es relevante porque permite que el colegio aumente la retención de sus docentes ayudándolos así a empoderar sus talentos. De tal manera que lograr un mejor rendimiento por medio de la capacitación y desarrollo es un objetivo estratégico de toda la institución.

## **Planteamiento del problema**

**Empresa:** Colegio Divino Niño

**Tema:** Capacitación Y Desarrollo Laboral

### **Planteamiento Del Problema**

**¿Cuál es el nivel de capacitación y desempeño laboral de un docente del Colegio Divino?**

La calidad de la educación se transmite a través de los docentes, personas que se deben encontrar en el estado capacitado y dotado no solo de conocimiento teórico sino basados también en principios, valores y pasión por la vocación de enseñanza. Pero que todo esto no se arrebate por la falta de herramientas de capacitación que regulen el desarrollo laboral, es decir, su desempeño laboral, por ende, los entes involucrados deben estar en constante implementación de estrategias y planeación para que los docentes a subordinación de los directivos se encuentren en total estado de enseñanza y dotación de conocimiento y capacidades para que los estudiantes no acarreen las consecuencias.

## **Justificación**

Surge la investigación de los cuestionamientos sobre el análisis de capacitación y desarrollo laboral en el área de recursos humanos del Colegio Divino Niño ya que es evaluar constantemente la calidad de la oferta académica y el funcionamiento institucional, cuando se habla de capacitación es en buscar mejorar el conocimiento, las habilidades y conductas de los docentes donde nos permite adaptarnos a los cambios en la sociedad ya que la educación es un elemento esencial porque es un proceso que dura toda la vida en el ser humano.

Un tema como este es tan competente a todo el personal educativo, ya que el recurso humano de una organización es un eje fundamental y en este caso más, como docentes en una institución educativa es comprometerse al mejoramiento cualitativo de la educación entonces es muy importante contar con una excelente capacitación para mantener esa dirección clara y herramientas para dar a conocer a los estudiantes.

La investigación se realizará en esta institución ubicada en el municipio de Cogua con los docentes y directivos (rectora y coordinadora), donde se recolectará la información necesaria como es la capacitación y herramientas que la institución le está brindando a los docentes para que el colegio tenga una oferta académica de excelente calidad y cuáles son las falencias que se están presentando para lograr los objetivos con nuestra investigación.

## **Objetivos**

### **General**

Realizar un análisis descriptivo de los macro procesos de capacitación y desarrollolaboral del Colegio Divino Niño

### **Específicos**

Conceptualizar los términos capacitación y desempeño laboral

Analizar qué tan importante es la capacitación y desempeño laboral dentro del ColegioDivino Niño.

Identificar los mecanismos de capacitación en el colegio divino niño que influyen en eldesarrollo laboral.

## Marco Teórico

### Antecedentes

El análisis que existe entre la capacitación y desarrollo personal ha sido un tema bastante interesante durante los últimos tiempos, además estos temas se ven en los colegios. Para entender un poco más del tema vamos a definir algunos conceptos claves del tema de estudio, entre los cuales encontramos desarrollo laboral y capacitación.

Un primer trabajo se encuentra basado en la capacitación y desempeño laboral del área de tenería en el cual estudiaron las definiciones respectivas de cada termino de igual manera las técnicas y métodos de evaluación para cada concepto, su tipo de investigación estuvo basada en un tipo de investigación cuantitativa de diseño descriptiva y su instrumento lo conformo 36 colaboradores del área los cuales se encontraban en un rango de edad de 30 a 50 años; su estudio llego a la conclusión de que si existe una relación entre la capacitación y el desempeño laboral ya que esto genera éxitos para la empresa de igual manera que el desempeño laboral mejora a través de las capacitaciones realizadas por las compañías. (Santos, 2018)

Revisando otros estudios relacionados con la capacitación del personal se encontró uno realizado en docentes universitarios donde su objetivo era determinar la influencia de la capacitación laboral y la motivación para el trabajo en el desempeño de la labor de la enseñanza de docentes universitarios de la región de Lambayeque, encontrando como resultados que la capacitación laboral y la motivación para el trabajo influyen directa, positiva y significativamente en el desempeño de la labor de enseñanza de los docentes universitarios en la Región Lambayeque.

Se hizo la propuesta de un modelo teórico de administración de la capacitación laboral y un

modelo teórico de administración de la motivación para el trabajo que permitan optimizar el desempeño de la labor de enseñanza de los docentes universitarios en la Región Lambayeque (Silva Romero, 2018).

Se encontró un artículo que habla sobre la importancia de la formación de los docentes de instituciones educativas donde se menciona que efectivamente el recurso más valioso que tienen la organización en general es el humano son quienes se encargan justamente de realizar las diversas actividades encaminadas a lograr los propósitos institucionales. Para ello y considerando que hoy en día el avance de las tecnologías de la comunicación y la exigencia de una mayor productividad, demandan irremediablemente mejores niveles de competencia en los docentes de las instituciones educativas. (Vite, 2017)

El sistema de educación cada vez más carece de implementación de estrategias reales y favorables para los resultados finales; es por ello que se debe analizar uno de los factores que más influyen en los procesos de aprendizaje como es la capacitación del cuerpo de docentes y los mecanismos que la misma institución en conjunto con el Estado implementan para garantizar desarrollo laboral, garantías de estabilidad, garantías de recursos físicos, económicos y estructurales que realmente permitan el desarrollo completo de una educación de calidad y que genere como resultados jóvenes preparados ética, moralmente y destinados a forjar una vida laboral y de crecimiento al país.

### **Bases Teóricas**

La capacitación y desempeño laboral es importante implementarla y mejorarla en todas las empresas para alcanzar sus metas, de tal manera que se realizara una investigación sobre la relación que existe entre la capacitación y desempeño laboral en el colegio ubicado en el municipio de Cogua.

Según (Chiavenato, 2001) define “la capacitación como un proceso educativo de corto plazo, el cual es aplicado de una manera sistemática y organizada mediante el cual las personas adoptan nuevos conocimientos para el desarrollo de sus habilidades en función de los objetivos propuestos”.

Por otro lado, (Alberto, 2015)” especifican que la capacitación y el desarrollo es un centro de esfuerzo continuo el cual está diseñado para mejorar las capacidades de los empleados”.

Para (Werther y Davis, 2018) “establece que la necesidad de capacitación permite realizar un diagnóstico de los problemas actuales y los desafíos ambientales para darle solución a largo plazo”.

De acuerdo con la teoría de Skinner trata del comportamiento humano y sus reacciones a estímulos externos mediante el cual los eventos están relacionados con el aprendizaje puesto que estos cambian y se modifican con nuestro comportamiento y nuestra manera de actuar.

El desempeño laboral tiene unos factores individuales muy importantes donde encontramos las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con el medio de trabajo para (Queipo Beatriz & Useche María Cristina, 2002) “las mediciones individuales de este no se podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una baja motivación”, de tal manera que se puede determinar que las condiciones de trabajo y la motivación que brinda la organización hacia sus empleados son importantes para el cumplimiento de sus funciones.

## **Desarrollo Laboral**

(Informáticas, 2015, pág. 113), que plantea que “el desarrollo profesional se ha definido con amplitud al incluir cualquier actividad o proceso que intenta mejorar destrezas, actitudes, comprensión o actuación en roles actuales o futuros”.

El desarrollo profesional ha sido visto según (informáticas, 2015, pág. 107) “en cuanto a su forma como acción en tanto a las actividades y estrategias empleadas para el mejoramiento del desempeño o como cambio o sea el producto formado en el sujeto a partir de las intervenciones institucionales”.

El desarrollo laboral es importante para los trabajadores ya que con el pasar del tiempo se van superando, adquieren nuevas experiencias y conocimientos. Lo cual los motiva hacer mejores trabajadores.

## **Capacitación**

Según (Alles, 2010, pág. 9) “es la transmisión de conocimiento y habilidades; es un proceso que debe ser organizado, planificado y evaluable”. Por otro lado (Ponce, 2007, pág. 72) “comenta que la capacitación consiste en dar al empleado elegido la preparación teórica que requerirá para desempeñar su gusto con toda eficiencia”.

La capacitación es el proceso donde se les brinda a los empleados conocimiento, valores y demás cosas referentes a las actividades que van a realizar cada uno de ellos para poder desarrollar de la mejor manera.

## **Tipos De Capacitación**

### **Capacitación para el trabajo**

Según (Buk, 2021, párrafo cinco) “tiene que ver con la preparación de las personas para que puedan desarrollarse en una actividad productiva ya sea al incorporarse a un nuevo trabajo o porque has alcanzado mayor valor jerárquico dentro de la empresa”

Por otro lado, (Cofide, 2020, párrafo seis) “esta clase de capacitación se enfoca en instruir a los colaboradores para que puedan realizar una tarea determinada, lo cual les ayuda acrecer personal y profesionalmente y permitir que alcancen los objetivos propios y de la compañía”

### **Capacitación en el trabajo**

En esta forma de capacitación podemos evidenciar la importancia de aplicar talleres, diplomados cursos lo cual sirve para promover el desarrollo profesional de los colaboradores(Buk, 2021).

La capacitación en el trabajo complementa la capacitación para el trabajo además se desarrolla aprendizaje para que los trabajadores aprovechen las posibilidades que se presentan en la organización (Cofide, 2020).

### **Capacitación informal**

según (Buk, 2021, párrafo veinte) “es cuando los mismos jefes, líderes o gerentes orientan a los colaboradores en el funcionamiento operativo de la empresa”. por otro lado, (Morales, 2021, párrafo veinte) “aquella que no se ha programado, no sigue una estructura, por lo que tampoco estaba ni siquiera planificada. Es el caso de una recomendación, unas directrices previas a la realización del trabajo”.

## **Capacitación formal**

En esta capacitación se han establecido una serie de actividades para los trabajadores para cualquier inconveniente que se pueda presentar en la empresa, esta actividad puede durar semanas o meses (Buk, 2021). (Morales2021) describió esta capacitación se ha establecido por medio de un plan lo cual tiene una secuencia ya sea un estudio

La capacitación es una parte importante en las organizaciones y saber los tipos de capacitación nos ayudan a solucionar posibles inconvenientes que se puedan desarrollar en la organización. Además, cada capacitación tiene un objetivo lo cual también ayuda a que el personal este actualizado a novedades presentes en la actualidad

## **Marco Legal**

Según (Ley 57 de 1887 - Gestor Normativo - Función Pública) Existen leyes, decretos y artículos que sustentan la importancia de realizar capacitaciones dentro de una organización a continuación se relacionaran algunos de estos:

### **Decreto N° 1567 de 1998**

#### **Título I Sistema Nacional de Capacitación**

##### Capítulo I Disposiciones Generales

**Artículo 2.** “Sistema de capacitación: El sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”.

**Artículo 4º.** “Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes”.

**Artículo 5º.** - Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación.  
“Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos”

“Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público”

“Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades”

“Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales”.

“Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.”

**Artículo 6º.** “Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.”

**Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación.

**Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional

**Objetividad.** “La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas”

**Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben

contar con la participación de los empleados”

Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados deber ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

“Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.”

### Capítulo III Áreas y modalidades de la capacitación

**Artículo 9º.-Áreas.** Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta los áreas funcionales:

Misional o Técnica. Integran esta área las dependencias cuyos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad;

De Gestión. Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.

**Artículo 10°.-** Modalidades de Capacitación. La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el presente Decreto - Ley. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

Constitución política de Colombia 1991

**Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

**Artículo 21 de la Ley 50 de 1990.** "Establece que en las empresas con más de 50 trabajadores y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas de dicha jornada se dediquen, por cuenta del empleador, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación" (Decreto 709 de 1996 Ministerio de Educación Nacional, 1996)

## **Metodología**

La metodología es un conjunto de ideas que se utiliza para ciertas actividades, donde cuyo fin es una investigación cualitativa con un análisis descriptivo para obtener respuestas internas sobre lo que piensan las personas

La investigación cualitativa enseña los ejercicios, conexiones, problemas, medios materiales o instrumentos de determinadas circunstancias ya que se enfatiza en saber cómo suceden los elementos o como ocurre el procedimiento del problema, los resultados de este de estas características de análisis permiten a las empresas identificar el tipo de desempeño de sus colaboradores de una forma más exacta, facilitando identificar fortalezas y debilidades donde a la vez proporciona información.

En este caso se desarrolla el método de la investigación para el colegio Divino niño el cual está orientado con el método cualitativo, donde se pretende analizar la percepción que tienen los docentes en lo relacionado con la capacitación y el desempeño laboral que desarrolla en esta institución, por tal efecto se aplicara una encuesta estructurada con única respuesta.

### **Población y muestra**

Se presenta un estudio sobre la institución donde se toma como muestra 16 docentes de los cuales 4 docentes son de preescolar, 4 docentes de básica primaria, 4 docentes de básica secundaria y 4 docentes de asignaturas recreación y deportes donde corresponde al 100 % de los entrevistados.

## **Fuentes de información**

Para recolección de estos recursos se analizaran fuentes primarias dado que la técnica se aplicará a docentes que hacen parte de esta institución y que se relacionan diariamente en el desarrollo de capacitación y desempeño laboral, de igual manera se tomaran fuentes secundarias por medio de plataformas tecnológicas donde se requiere obtener conocimiento de la institución educativa donde el objeto de estudio a través de publicaciones que permitan una mayor confiabilidad de nuestro proyecto a investigar.

## **Técnicas de recolección de datos**

**Encuesta Virtual:** <https://forms.gle/BcNboTdZ66uTACgd6>

La encuesta está diseñada para intervenir en una investigación teniendo en cuenta la muestra ya que es la manera más eficaz para la recolección de datos, donde se quiere lograr conocer la opinión y percepción de los docentes a su vez se realizarán preguntas cerradas para obtener información específica y concisa.

El método de la encuesta incluye un cuestionario estructurado con el fin de obtener la información específica donde se basa en un análisis de preguntas con el fin de analizar conductas y conocimiento relacionados con la investigación ya que este método nos permite maximizar las habilidades y las costumbres que se viven en la institución educativa donde se pretende analizar los datos confiables para intervenir a evaluar y presentarlos para cumplir con el propósito de dicha investigación del Colegio Divino Niño.

**Proceso de la metodología**

1. Definición de datos a recolectar
2. Definir muestra o población
3. Mecanismo de recolección de información
4. Análisis de la información recolectada

**Mecanismos de análisis:**

Al finalizar el desarrollo de la encuesta de manera virtual se descargarán los resultados mediante gráficos de Excel y de acuerdo a ello se podrá definir si es necesario un plan de mejoramiento y cumplimiento, o en caso contrario de igual manera se generarán recomendaciones para que de manera general el colegio lo adopte y aún más garanticen altos indicadores de calidad interna y externa.

## Resultados

Mediante el análisis de las respuestas obtenidas se definirá un plan de acción y estrategias para abordar estos temas que influyen en la capacitación y desarrollo laboral que asimismo se reflejara en la calidad de la educación. Se desarrollo una encuesta formulada de 13 preguntas con única respuesta a 16 profesores de diferentes áreas por medio digital obteniendolos siguientes resultados.

### Figura 1.

*Tiempo que lleva ejerciendo la profesión de docente*

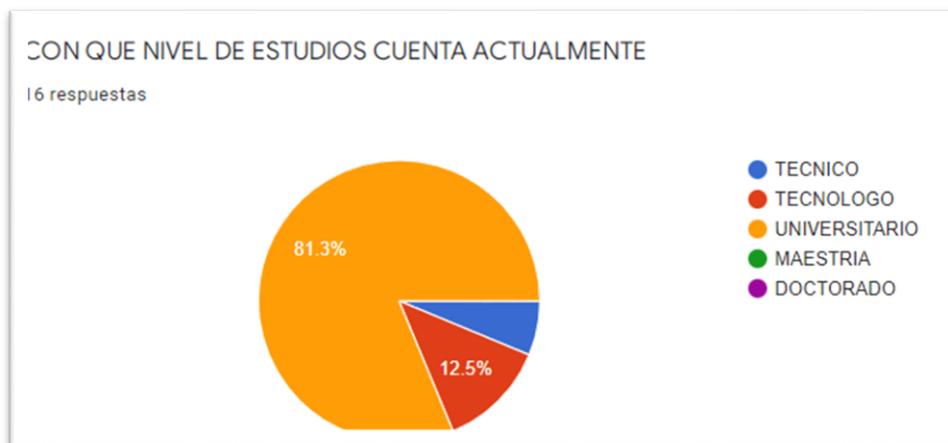


Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia

**Análisis Pregunta N° 1:** Se puede observar de acuerdo a la encuesta realizada por los docentes del Colegio Divino niño de Cogua que el 50% lleva ejerciendo su profesión en un promedio de 6 a 15 años, en segundo lugar, encontramos con un 43,8% que lleva de 1 a 5 años, por lo cual se puede inferir que la mayoría de docentes que trabajan en el Colegio llevan un gran lapso de tiempo ejerciendo su profesión como docentes brindando este servicio a los estudiantes de obtener un nuevo conocimiento.

**Figura 2.**

*Nivel de estudios con lo que cuenta el docente actualmente*

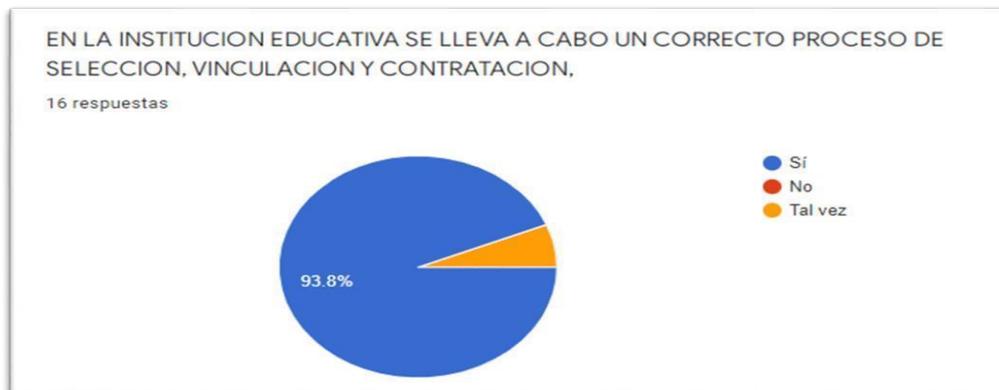


Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia

**Análisis Pregunta N° 2:** En esta pregunta se puede inferir que gran parte de los docentes del Colegio se encuentra con un título universitario con un porcentaje del 81,3% y con un tecnólogo el 12,5% de tal manera que se encuentran en capacidades óptimas para desarrollar su profesión.

**Figura 3.**

*Se lleva a cabo un correcto proceso de selección, vinculación y contratación*

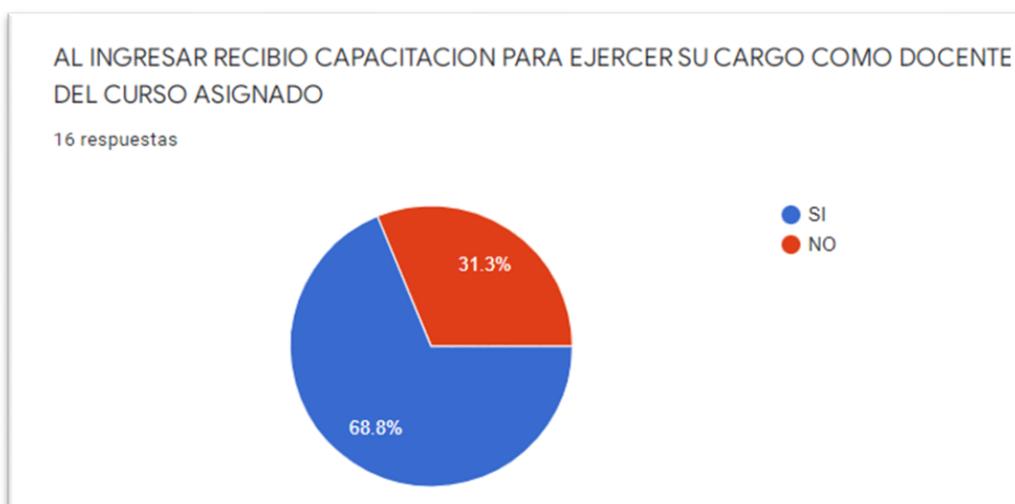


Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia

**Análisis Pregunta N° 3:** De acuerdo a los resultados se puede observar que el 93,8% indica que el colegio lleva a cabo un buen proceso de selección, vinculación y contratación ya que cuentan con un personal idóneo en el área de talento humano.

**Figura 4.**

*Realizan una capacitación al ingresar para ejercer el cargo como docente*



Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia

**Análisis Pregunta N° 4:** Se puede inferir que el 68,8% de los docentes del colegio Divino niño si recibieron una capacitación al momento de ejercer su cargo como y el 31,3% indicaron que no recibieron dicha capacitación.

**Figura 5.**

*Se le permite evaluar la capacitación en la institución*



Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia

**Análisis Pregunta N°5:** se puede evidenciar que en algunas ocasiones se realizan retroalimentaciones de las capacitaciones realizadas y en otras ocasiones no, pasa porque según la información obtenida es muy pocas las capacitaciones que se les está brindando a los docentes, entonces los puntos de vista de cada uno de ellos no se han tenido en cuenta.

**Figura 6.**

*Estaría interesado en capacitaciones de nuevos cursos*

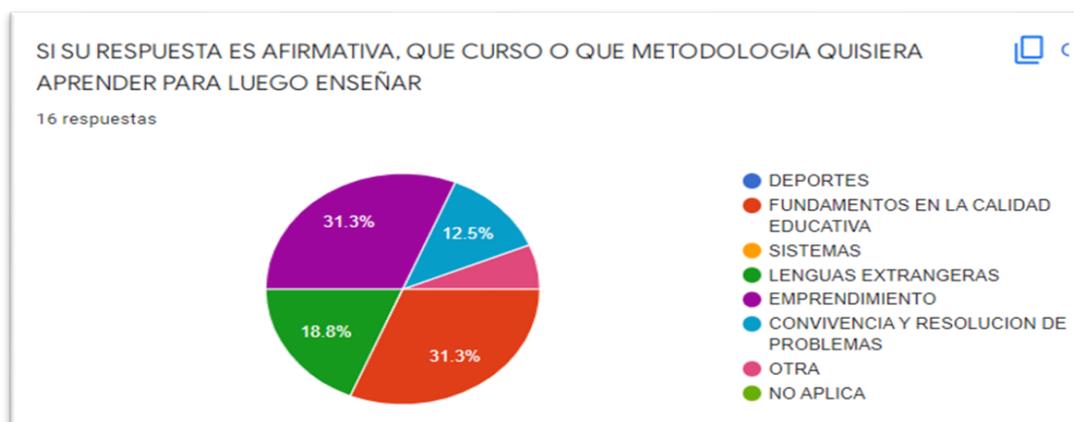


Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia

**Análisis Pregunta N° 6:** la mayoría del curso docente está interesado en capacitarse en algún curso con un porcentaje del 93.8%, lo que quiere decir que el cuerpo docente sabe lo importante que es capacitarse.

### Figura 7.

*Cursos que quisiera aprender el docente después de enseñar*



Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia

**Análisis Pregunta N° 7** podemos ver que los cursos más opcionados por el cuerpo docente es fundamentos en la calidad educativa y emprendimiento con un porcentaje de 31.3%, ya que es muy importante desde el grado jardín implementar estrategias para mejorar la educación.

**Figura 8.**

*Evaluación del desempeño laboral como docente*

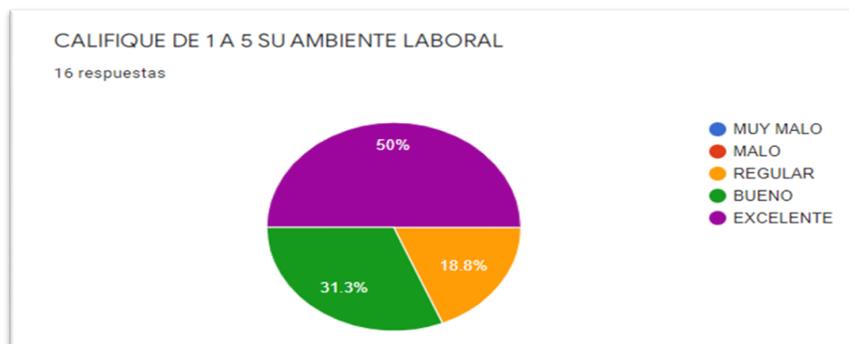


Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia.

**Análisis pregunta N°8** los resultados que se presentan reflejan que la institución está cumpliendo con la evaluación del desempeño de los docentes generando, control disciplinario continuo y parcelación de temas los cuales se ven por curso asignado, entonces la metodología que está manejando el colegio es bastante acertado para que se mantenga su promedio de excelencia comenzando por fundamentar la calidad de la educación desde el grado más pequeño.

**Figura 9.**

*Ambiente laboral dentro del Colegio Divino Niño*

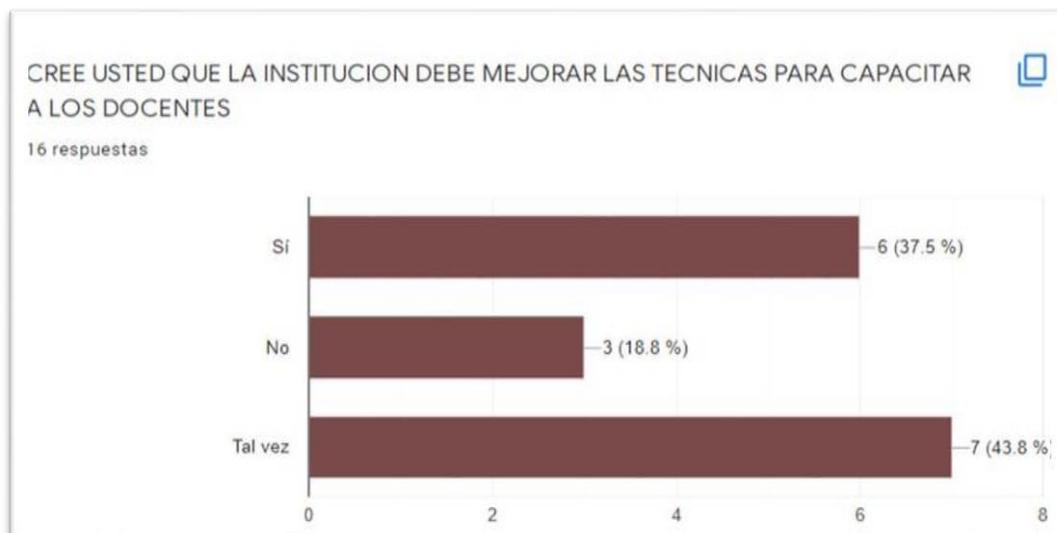


Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia.

**Análisis pregunta N° 9** Según los resultados obtenidos el clima laboral de la institución está en un rango equilibrado ya que el 50% voto excelente y el 31,3% bueno, entonces gracias a la calidad del ambiente los docentes brindan ese interés de responsabilidad, liderazgo y de eficacia con sus estudiantes dado que todo comienza desde la parte interna de una empresa comose puede ver reflejado en estos resultados

**Figura 10.**

*Mejoramiento de las técnicas para capacitar a los docentes*

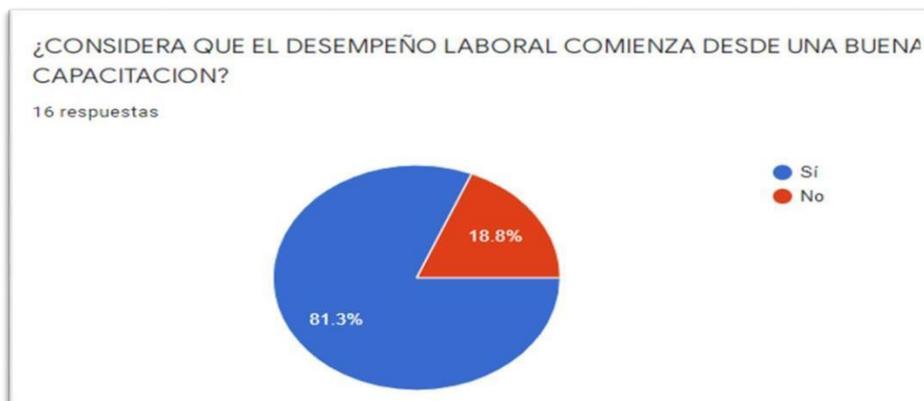


Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia.

**Análisis pregunta N°10** según los resultados la institución debe mejorar el personal que capacita a los docentes ya que la mayoría de los encuestados dudan con las técnicas que se están implementando, entonces se debe analizar cuál es la falencia que está evidenciando en la institución ya que para mejorar la calidad de la educación se debe contar con una excelente capacitación y cada día mejorar las técnicas de aprendizaje para poder brindarle a los estudiantes lo mejor.

**Figura 11.**

*El desempeño laboral comienza desde una buena capacitación*



Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia.

**Análisis Pregunta N° 11.** el cuerpo docente tiene claro que desde la capacitación ellos se pueden desarrollar mejor en un ambiente laboral, ya que es bastante importante contar con el personal idóneo para la enseñanza de los docentes como se debe tratar y educar a los niños ya que como bien se sabe todos somos y actuamos diferente.

**Figura 12.**

*Los recursos del Colegio son suficientes para un buen desempeño laboral*



Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia.

**Análisis Pregunta N° 12.** Según la información suministrada por los docentes la institución no está cumpliendo con la totalidad de los recursos para ejercer un buen desempeño laboral ya que todo va en conjunto con el aprendizaje del docente como las herramientas que se brindan por medio de la institución, ya que a la hora de enseñar los niños tienen mejor capacidad visual e intelectual para aprender temas en general.

**Figura 13.**

*Evidencia de los docentes del Colegio Divino Niño que realizaron encuesta*

Correo electrónico	Puntuación/0	Se muestra la puntuación
velasquezmile0309@gmail.com	0	4 may 17:58
d.ayron06@hotmail.com	0	4 may 18:10
gerdrez@gmail.com	0	4 may 18:24
astridmireyap@gmail.com	0	4 may 19:55
miljanal.lazic913@gmail.com	0	4 may 20:03
titavam@gmail.com	0	5 may 08:03
deysilorena35@hotmail.com	0	5 may 17:10
andritaarevalo77@gmail.com	0	5 may 17:29
realrestrepopedro@gmail.com	0	6 may 11:15
lahernandezsalazar07@gmail.com	0	6 may 18:57
dayana_9740@hotmail.com	0	6 may 20:38

Fuente: Resultado encuesta realizada. Gráfico: Elaboración propia.

## Conclusiones

Durante la investigación se logra uno de los objetivos planteados para el desarrollo de la misma y es lograr definir temáticas de necesaria atención dentro de una empresa como lo es la capacitación laboral y el desempeño laboral y las ramas que desprenden de esos conceptos, en el caso práctico para el colegio es de suma importancia puesto que es una organización que busca resultados de calidad para ubicarse como el mejor colegio de Cagua.

En el desarrollo del proyecto se conceptualizaron diferentes términos enfocados al campo de gerencia del talento humano lográndolo asociar a un colegio que también es una organización, que de igual manera brinda un servicio y busca resultados de calidad.

De acuerdo al análisis que se realizó en el Colegio Divino Niño se logró identificar el nivel de capacitación con que cuentan los profesores interviniendo así en el efectivo desempeño laboral; creando estrategias de incentivos de mejoramiento a dicho factor.

El método de investigación: la entrevista permitió definir en campo real varios factores percutientes en el desempeño laboral de los profesores permitiéndonos a los del grupo plasmar y ejecutar un correcto proyecto con análisis, investigación, comprensión y lograr resultados.

## Recomendaciones

Después de realizar esta investigación podemos realizar las siguientes recomendaciones al Colegio Divino Niño de Cogua:

Analizar la importancia de capacitar al personal del colegio ya que con estas capacitaciones aportamos o enriquecemos los conocimientos de estos docentes

Brindar al cuerpo docente capacitaciones continuamente determinando como y cuando se llevarán a cabo; para que ellos puedan desarrollarse profesionalmente de una manera más adecuada, ya que en las encuestas realizadas se evidencia la falta de capacitación en el personal.

Evaluar el desempeño laboral de los docentes continuamente para poder lograr tomar decisiones asertivas para mejorar la calidad de la educación que se está prestando.

Delimitar el rector y el ente administrativo una rigurosa evaluación y medición del desempeño laboral detectando mediante este mismo fortalezas y debilidades para lograr definir dentro de año escolar y dentro de periodos estrategias de mejoramiento para obtener resultados de calidad, mayor afluencia de estudiantes y profesores más calificados.

Por último, se realizarán unas recomendaciones netamente académicas como resultado de la investigación y otras como tareas para el Colegio Divino Niño en Cogua donde el tendrá la potestad de aplicar o no.

La continuación de las investigaciones en la relación entre capacitación y desempeño laboral puesto que un estudio no será lo suficiente para determinar una relación positiva o negativa entre las dos variables.

Con esta investigación se abren las puertas a la profundización del tema dentro del colegio y sería la medición de los resultados en base a los datos recopilados en este trabajo sobre los procesos de capacitación.

Para el Colegio Divino Niño se recomienda que a todo su personal sin excepción alguna se le realice una inducción al cargo, que adicionalmente se esté capacitando en temas relacionados en su quehacer y aumentar la productividad del trabajador a mayor conocimiento más resultados, establecer evaluaciones más claras sobre el desempeño de cada trabajador y como ultimo permitirles siempre una retroalimentación a las capacitaciones brindadas a los trabajadores.

## Bibliografía

- Alberto, B. C. (2015). capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes.<https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Alles, M. (2010). <https://repository.javeriana.edu.co/>.  
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/9052/tesis383.pdf?sequence=1#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20seg%C3%BAAn%20Martha%20Alles,organizado%20planificado%20y%20evaluable.>
- Buk. (23 de marzo de 2021). Buk. <https://www.buk.cl/blog/conoce-losdiferentes-tipos-decapacitacion>
- Chiavenato. (2001). administración de recursos humanos.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cofide. (24 de agosto de 2020).<https://www.cofide.mx/blog/tiposdecapacitacion-clasificacione-importancia>
- Informáticas, R. C. (2015). el desarrollo profesional. cuba: ediciones futuro.
- Ley 1064 congreso de Colombia. (26 de julio de 2006). *d i a r i o o f i c i a l 4 6 3 4 1 d e 2 0 0 6*. Bogota, Colombia.
- Mineducación. (13 de diciembre de 2021). <https://www.mineduacion.gov.co/>.  
<https://www.mineduacion.gov.co/portal/adelantemaestros/Formacion/Formacion-Doctente-para-la-Calidad-Educativa>
- Morales, F. C. (13 de abril de 2021).  
 economipedia.:<https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>

Ponce,R.(2007).<https://www.eumed.net/>.<https://www.eumed.net/librosgratis/actas/2017/innovacion/6-la-importancia-delos-procesos-de-capacitacion.pdf>

Queipo Beatriz & Useche María Cristina. (2002). El Desempeño laboral en el departamento de.<https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

Santos,F.J.(enerode2018).<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>

SilvaRomero,E.A.(2018).<https://repositorio.unprg.edu.pe>.<https://hdl.handle.net/20.500.12893/2296>

Vite, H. R. (13 de febrero de 2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. Ciencia Huasteca Boletín Científico De La Escuela Superior DeHuejutla. <https://doi.org/10.29057/esh.v5i9.2219>

Werther y Davis. (2018). <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/01/01/Rodriguez-Cinthya.pdf>