

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
PROYECTOS SOCIO PRODUCTIVOS**

TEMA:

**LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ASISTENCIA CONTABLE
DEL SECAP, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERÍODO
ENERO-MARZO AÑO 2015.**

**Trabajo de Investigación previo a la obtención de Grado de Magister en
Gestión de Proyectos Socio Productivos.**

Autor:

Maldonado Calero Julio César

Tutor:

Ing. Salomón Quito Guachamín MBA.

**Quito – Ecuador
2017**

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor, nombrado por la Dirección de Posgrado de la Universidad Tecnológica Indoamérica:

CERTIFICO:

Que el Trabajo de Investigación “LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ASISTENCIA CONTABLE DEL SECAP, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERÍODO ENERO-MARZO AÑO 2015.” presentado por la maestrante Maldonado Calero Julio César, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de Proyectos Socio Productivos, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del Jurado Examinador que la Dirección de Posgrado designe.

Quito, marzo del 2017

TUTOR

Ing. Salomón Quito Guachamín MBA.
CC: 1708654627

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Maldonado Calero Julio César, declaro ser autor del Trabajo de Investigación, titulado “LA CAPACITACIÓN Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ASISTENCIA CONTABLE DEL SECAP, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERÍODO ENERO-MARZO AÑO 2015.”, como requisito para optar por el Grado de Magister en Gestión de Proyectos Socio Productivos, autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, marzo del dos mil dieciséis, firmo conforme:

Autor.

Maldonado Calero Julio Cesar

Número de Cédula: 170703511-7

Dirección: Los Girasoles Lote # 5

Correo Electrónico: juliocesar.1900@hotmail.com

Teléfono: 0997777182

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

APROBACIÓN TRIBUNAL DE GRADO

El Trabajo de Investigación Científica, ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, previa la obtención del Grado de Magíster en Gestión de Proyectos Socio Productivos, por lo tanto, autorizamos al postulante la presentación de su sustentación pública.

Quito,

EL JURADO

PRESIDENTE DEL JURADO

EXAMINADOR

DIRECTOR

DEDICATORIA

A Dios por dirigir el rumbo de mi vida, y brindarme salud y sabiduría en el logro de mis metas.

A mis padres por toda su comprensión y apoyo, al estar junto a mí en todos los momentos más importantes de mí transcurrir por esta vida.

Julio César

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento al Ing. Salomón Quito, director de Tesis quien ha sabido guiarme por el camino de la investigación y el trabajo diario y persistente.

A mis profesores y compañeros que han enriquecido mi formación personal y profesional

A la Universidad Tecnológica Indoamérica por brindarme la oportunidad de aprender y mejorar mi desempeño, sobre todo por la calidad humana de las personas que la integran.

Julio César

ÍNDICE GENERAL

PRELIMINARES	Pág.
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN TRIBUNAL DE GRADO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xvii
 INTRODUCCIÓN	 1
 CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Contexto Macro.....	3
Árbol de Problemas.....	7
Prognosis	9
Formulación del problema	10
Interrogantes de la Investigación.	10
Delimitación de la Investigación.....	10
Justificación.....	11

Objetivos	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos.....	13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	14
Fundamentaciones.....	15
Fundamentación Filosófica	15
Fundamentación Epistemológica	16
Fundamentación Axiológica	17
Fundamentación Psicológica.....	18
Fundamentación Legal	19
Organizador Lógico de Variables	21
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	22
Constelación de la Variable Dependiente	23
Desarrollo de variables.....	24
Categorías de la variable independiente.....	24
Currículum	24
Metodología	25
Capacitación.....	26
Conceptualización.....	26
Importancia y enfoque.....	28
Categorías de la variable dependiente.....	30
Modelos Educativos	30
Competencias Laborales	31

Conceptualización.....	31
Desempeño Profesional.....	33
Factores del Desempeño Profesional	34
La disposición al trabajo.	35
La capacidad de trabajo.....	35
Recursos de trabajo.	36
Hipótesis.....	36
Señalamiento de Variables.....	37
Variable Independiente:	37
Variable Dependiente:.....	37

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación.....	38
Critico-propositivo	38
Cuantitativo	38
Cualitativo	38
Modalidad de Investigación	39
Bibliográfica- Documental.....	39
De Campo	39
De Intervención Social o Proyecto Factible.....	39
Tipos o Niveles de Investigación	40
Exploratorio.....	40
Descriptivo	40
Asociación de Variables.....	40
Población y Muestra.....	41

Población.....	41
Operacionalización de la variable independiente.....	42
Operacionalización de la variable dependiente.....	43
Técnicas e Instrumentos para la	44
Entrevista.....	44
Encuesta	44
La Observación	44
Validez y confiabilidad	44
Plan de Recolección	45
Recolección de Información	45
Procesamiento de la Información.....	45
Interpretación de Resultados	46

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Encuesta dirigida a Instructores	47
Encuesta dirigida a participantes.....	60
Verificación de la Hipótesis	73
Decisión estadística.....	75

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	76
Recomendaciones.....	77

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Beneficiarios de la Propuesta	78
Antecedentes	78
Objetivos	79
Objetivo general	79
Objetivos específicos	79
Análisis de factibilidad de implementación de la propuesta	79
Fundamentación Científico-Técnica- Teórica o Jurídica	80
Plan de Monitoreo y Evaluación	81
Evaluación de Impacto de la Propuestas	81
Impacto de la propuesta:	82
Programa de capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los estudiantes de asistencia contable del SECAP	83
Indicadores de gestión	83
 ANEXOS	 95
BIBLIOGRAFÍA	97
NET GRAFIA	98

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Cuadro No. 1: Población	41
Cuadro No. 2: La Capacitación	42
Cuadro No. 3: Desempeño profesional	43
Cuadro No. 4: Plan de Recolección	45
Cuadro No. 5: Capacitación y calidad de los resultados	47
Cuadro No. 6: Resultados inmediatos y prácticos	48
Cuadro No. 7: Capacitación con planificación técnica	49
Cuadro No. 8: conocimientos aplicables, evaluación de las actividades	50
Cuadro Nro. 9: crecimiento humano y profesional	51
Cuadro No. 10: satisfacción en el desarrollo de actividades.....	52
Cuadro No. 11: interacción en un adecuado clima laboral	53
Cuadro No. 12: desempeño, procesos y prácticas de la labor diaria.....	54
Cuadro No. 13: estímulos, recompensas y desempeño	55
Cuadro No. 14: restricciones, castigos y desempeño	56
Cuadro No. 15: actividades y satisfacción	57
Cuadro No. 16: Desempeño profesional, características individuales.....	58
Cuadro No. 17: programas de capacitación	59
Cuadro No. 18: calidad de los resultados.....	60
Cuadro Nro. 19: capacitación, resultados inmediatos.....	61
Cuadro No. 20: capacitación ordenada y planificada.....	62
Cuadro No. 21: conocimientos aplicables, evaluación de actividades.....	63
Cuadro No. 22: oportunidades de crecimiento profesional.....	64
Cuadro No. 23: capacitación, realización y satisfacción en las actividades	65
Cuadro No. 24: interacción y adecuado clima laboral	66

Cuadro No. 25: desempeño y relación con la labor diaria	67
Cuadro No. 26: estímulos, recompensas y desempeño	68
Cuadro No. 27: restricciones y desempeño	69
Cuadro No. 28: actividades, satisfacción	70
Cuadro Nro. 29: desempeño y estímulo de características individuales	71
Cuadro No. 30: realización capacitaciones y desempeño	72
Cuadro No 31 Frecuencias Observadas	74
Cuadro No 32: Frecuencias Esperadas.....	74
Cuadro No 33: Cálculo de (J_i cuadrado calculada).....	74
Cuadro No. 38: Monitoreo y evaluación.....	81

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1: Relación Causa-Efecto.....	7
Gráfico No. 2: Categorías Fundamentales	21
Gráfico No. 3: Constelación de Ideas Variable Independiente	22
Gráfico No. 4: Constelación de la variable dependiente.....	23
Gráfico No. 5: Capacitación y calidad de los resultados	47
Gráfico No. 6: Resultados inmediatos y prácticos	48
Gráfico No. 7: Capacitación con planificación técnica.....	49
Gráfico No. 8: conocimientos aplicables, evaluación de las actividades.....	50
Gráfico No. 9: oportunidades de crecimiento humano y profesional	51
Gráfico No. 10: satisfacción en el desarrollo de actividades	52
Gráfico No. 11: interacción en un adecuado clima laboral.....	53
Gráfico No. 12: desempeño, procesos y prácticas de la labor diaria	54
Gráfico No. 13: estímulos, recompensas y desempeño.....	55
Gráfico No. 14: restricciones, castigos y desempeño	56
Gráfico No. 15: actividades y satisfacción.....	57
Gráfico No. 16: Desempeño profesional, características individuales	58
Gráfico No. 17: Programas de capacitación.....	59
Gráfico No. 18: calidad de los resultados	60
Gráfico No. 19: capacitación, resultados inmediatos.....	61
Gráfico No. 20: capacitación ordenada y planificada	62
Gráfico No. 21: conocimientos aplicables, evaluación de actividades	63
Gráfico No. 22: oportunidades de crecimiento profesional	64
Gráfico No. 23: capacitación, realización y satisfacción en las actividades.....	65
Gráfico No. 24: interacción y adecuado clima laboral.....	66

Gráfico No. 25: desempeño y relación con la labor diaria.....	67
Gráfico No. 26: estímulos, recompensas y desempeño.....	68
Gráfico No. 27: restricciones y desempeño	69
Gráfico No. 28: actividades, satisfacción.....	70
Gráfico No. 29: desempeño y estímulo de características individuales.....	71
Gráfico No. 30: realización capacitaciones y desempeño.....	72
Gráfico No. 31: Zona de aceptación de la hipótesis Nula.....	74
Gráfico No. 32: Malla Curricular Contabilidad y Auditoría.....	74

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
PROYECTOS SOCIO PRODUCTIVOS**

TEMA:

“La capacitación y su incidencia en el desempeño profesional de los estudiantes de asistencia contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito, período enero-marzo año 2015”.

AUTOR:

Maldonado Calero Julio César

TUTOR:

Ing. Salomon Quito Guachamín MBA.

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de estudio, “La capacitación y su incidencia en el desempeño profesional de los estudiantes de asistencia contable del SECAP” se enfoca principalmente analizando la institución dónde se generará la capacitación, dónde se establecerán las capacitaciones para los participantes que asisten a estos cursos en el SECAP, así como las herramientas que ayudarán a la recolección de los datos necesarios que proporcionarán la información objetiva y subjetiva que colaboraran a la comprobación de la hipótesis que se planteó en el proceso investigativo. La metodología aplicada en este informe, identificó la modalidad, tipo y nivel del mismo con una visión global de la preparación para la investigación, habiéndose cumplido los objetivos a través de las encuestas realizadas para la obtención y procesamiento de los datos que servirán para realizar el análisis cuantitativo - cualitativo de la investigación que al mismo tiempo definirá las recomendaciones correspondientes. Durante el planteamiento de las conclusiones que se connotaron se determinó que la capacitación que el SECAP ofrece a los participantes del curso de asistencia contable, no son adecuados para abarcar el conocimiento necesario para una aplicación buena en las empresas.

DESCRIPTORES: Capacitación, Desempeño Profesional, Competencias

**TECHNOLOGICAL UNIVERSITY INDOAMERICA
GRADUATE STUDIES CENTER**

**MASTER IN MANAGEMENT PARTNER
PRODUCTIVE PROJECTS**

TOPIC:

Training and its impact on the professional performance student assistance of accounting SECAP, Metropolitan District of Quito, period january-march 2015.

AUTHOR:

Maldonado Calero Julio César

TUTOR:

Ing. Salomon Quito Guachamín MBA.

EXECUTIVE SUMMARY

The present study project, “The training and their incidence in the professional acting of the students of countable attendance of the SECAP” it is focused analyzing the institution mainly where the training will be generated, where the training courses will settle down for the participants that attend these courses in the SECAP, as well as the tools that will allow the gathering of the necessary data that you/they will provide the objective and subjective information that you/they will help to the confirmation of the hypothesis that thought about in the investigative process. The methodology applied in this report, identified the modality, type and level of the same one with a global vision of the preparation for the investigation, there being you compliment the objectives through the realized surveys for the obtaining and prosecution of the data that will be good to carry out the quantitative analysis - qualitative of the investigation that at the same time will allow to define the corresponding recommendations and the general summations. During the position of the summations that you/they were connoted it was determined that the training that the SECAP offers to the participants of the course of countable attendance is not adapted to embrace the necessary knowledge for a good application in the companies.

DESCRIBERS: Training. Acting Professional, Competitions

INTRODUCCIÓN

El Proyecto de Investigación se desarrolla a partir de: La Capacitación y su incidencia en el desempeño profesional de los participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito, Período enero-marzo año 2015.

La Capacitación de los Participantes de Asistencia Contable del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), se analiza en todos los aspectos que se relacionan con el proceso metodológico y del curriculum que se aplica en la Capacitación en el área de Asistencia Contable.

El desempeño profesional de los Participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito, Período enero-marzo año 2015.

La Capacitación de los participantes de Asistencia Contable del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), se analiza en todos los aspectos que se relacionan con el proceso metodológico y del curriculum que se aplica en la Capacitación en el área de Asistencia Contable.

El desempeño profesional de los participantes de Asistencia Contable se muestra en el contexto de las competencias laborales y de la formación educativa que definen las características en las áreas profesionales.

Los capítulos que se desarrollan en este trabajo de investigación tienen los siguientes contenidos:

Capítulo I, EL PROBLEMA.- En éste capítulo se desarrollan los siguientes temas: el planteamiento del problema, árbol de problemas, análisis crítico, formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación de la investigación, justificación y objetivos.

Capítulo II, MARCO TEÓRICO.- Éste capítulo está conformado con los antecedentes investigativos, fundamentación organizada, lógica de variables, constelación de ideas de la variable independiente y de la dependiente, hipótesis y señalamiento de variables.

Capítulo III, METODOLOGÍA.- El contenido de éste capítulo se describe a continuación: el enfoque de la investigación, modalidad de la investigación, tipo o nivel de la investigación, población y muestra, operacionalización de variables dependiente, variable independiente, plan de recolección de la interacción, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad.

Capítulo IV, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.- En éste capítulo se incluye los cuestionarios aplicados a los participantes y profesores del SECAP, el uso de tablas y sus representaciones gráficas, así como el correspondiente análisis e interpretación. La prueba de verificación de hipótesis es el complemento al procesamiento de los datos.

Capítulo V, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.- El capítulo V se refiere a las conclusiones y recomendaciones que se sintetizan el resultado de este trabajo de investigación.

Capítulo VI, PROPUESTA.- En éste capítulo se encuentra la propuesta que se plantea en el proyecto de investigación.

Finalmente se adjunta la bibliografía y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema:

La Capacitación y su incidencia en el desempeño profesional de los estudiantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito, período enero-marzo año 2015.

Línea de investigación: Bienestar Humano

El tema planteado está relacionado con la línea de investigación correspondiente al “Bienestar Humano”, que promueve el acceso a la educación entendida como el motor de la sociedad ecuatoriana, permitiendo desarrollar las competencias y capacidades intelectuales adquiriendo saberes y conocimientos de forma que aborde el problema.

Planteamiento del Problema

Contextualización

Contexto Macro

En Latinoamérica el tema de la capacitación se aborda desde la perspectiva de suplir los vacíos que la educación formal deja en la persona, y se han formado en los países de habla española entidades que se encargan de brindar la estructura y el apoyo para que se dé este proceso de aprendizaje.

El estado se encarga en inicio de formar en las áreas que de acuerdo a las necesidades de cada país, sufriendo un cambio el proceso por la inclusión de la

Tecnología en todos los procesos de trabajo, pese a los cambios en los procesos productivos y de servicio los centros de capacitación pretenden adecuarse a las dinámicas que se presentan en cada una de las realidades.

Según Pasará (2007), respecto de la Capacitación señala: “La capacitación es un elemento importante para asegurar el buen funcionamiento de cualquier organización. Lo debe ser aún más para una organización en proceso de reforma” (p. 87). Las Reformas en todos los sentidos que se han dado en los aspectos políticos y económicos en toda Latinoamérica.

Para analizar la realidad de la Capacitación se puede puntualizar el caso mexicano que permite establecer una analogía, que se desarrollará posteriormente con el Ecuador.

Siliceo (2006), puntualiza los aspectos que se deben tomar en cuenta para el estudio de la Capacitación:

Si bien se han hecho algunos esfuerzos por mejorar los niveles de capacitación en nuestro país elevándola a rango constitucional y estructurando las obligaciones patronales respectivas, estas tentativas no han podido responder a las graves necesidades y deficiencias que en este trascendente renglón enfrentan las organizaciones de México (p. 50).

Es claro el esfuerzo que en este caso en México, como también ya se lo hace en toda la región, tiene las aristas políticas siendo que las personas necesitan una constante capacitación en todos los niveles, tanto de servicios como de productos y desde el Estado se debe generar los espacios para promover el perfeccionamiento de los empleados y trabajadores.

Contexto Meso

En el Ecuador la capacitación ha sido un reflejo de la Sociedad Ecuatoriana, que hace esfuerzos por dejar el Subdesarrollo y se ha centrado en el Plan Nacional de Desarrollo y el Cambio en la Matriz Productiva, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional se alinea con esta política de estado.

En el Ecuador a más del SECAP se cuenta con la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC), que se encarga de los procesos de capacitación en el marco del Proyecto de Mejoramiento de la Productividad del talento Humano, en coordinación con la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. La SETEC garantiza la calidad de todos y cada uno de los procesos formativos dentro del ámbito de la capacitación y formación profesional.

Los esfuerzos que hace la SETEC se ven reflejados en su informe del año 2014, que destaca los logros de acuerdo a los siguientes objetivos:

- **Reducir la brecha de acceso a capacitación y formación profesional enfocada al cambio de la matriz productiva, de las y los trabajadores.**
- **Incrementar la oferta de capacitación pertinente al cambio de la matriz productiva para los trabajadores del sector productivo**
- **Incrementar la calidad de los procesos formativos financiados al sector productivo nacional**
- **Incrementar la eficiencia operacional de la SETEC**
- **Incrementar el desarrollo del talento humano de la SETEC**
- **Incrementar el uso eficiente del presupuesto de la SETEC**
(p. 5)

Entonces de acuerdo al análisis de los objetivos estratégicos planteados por la Secretaría donde muchos de ellos se han cumplido y otros están en proceso de cumplimiento y se destaca el esfuerzo a nivel de Ecuador que se hace para capacitar a las personas y alcanzar una sociedad más justa a partir de la dignificación del trabajo.

En lo atinente al desempeño profesional en el Ecuador , que no sido la excepción de la aplicación de las competencias laborales se puede visualizar que la SETEC ha mantenido el perfil de articulación de la gestión en formación y capacitación , emprendiendo acciones para certificar a las empresas de la rama siempre estableciendo los lineamientos de orden metodológico y definiendo los

perfiles y los estándares en el ámbito de las competencias laborales en el marco de los estándares nacionales de acuerdo al perfil de formación.

Contexto Micro

En el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, se plantea en la ciudad de Quito, el desarrollar competencias en los trabajadores y servidores ecuatorianos, en función de la demanda de los sectores sociales y productivos. El SECAP ha desarrollado programas de capacitación y perfeccionamiento basado en un enfoque de competencias laborales.

Las brechas que la capacitación apuntan a disminuir, por ejemplo es la salarial que en el caso de las Instituciones Privadas: “Las mujeres ganan en las pequeñas empresas un 87,63 % respecto de los hombres; 99,72 % en empresas medianas y en las empresas grandes el 102,15 %” (SECAP, 2013, 108).

En el caso puntual de las personas que están ligadas a las actividades financieras la brecha entre mujeres y hombres es de 83,83 % y la rotación de personal se ha identificado que responde a la necesidad de una mayor calificación de la mano de obra, elevar su rendimiento y el incremento de la actividad productiva de las empresas.

Los índices de demanda laboral influyen en la dinámica especialmente en Quito, donde se da importancia a las actitudes positivas frente al trabajo, situaciones que deben tenerse muy en cuenta en la capacitación y en el desarrollo de las competencias laborales.

Árbol de Problemas

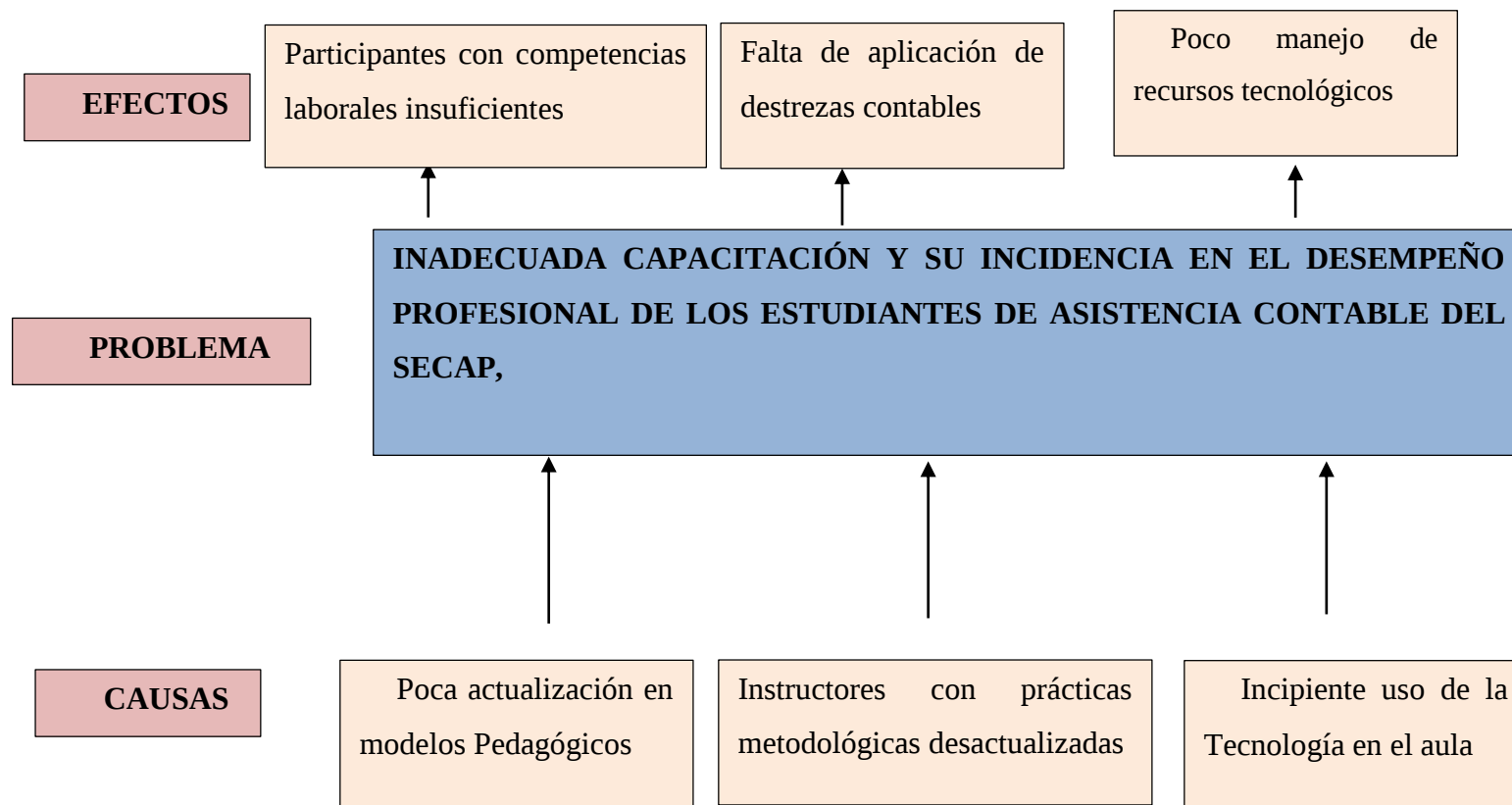


Gráfico No. 1: Relación Causa-Efecto.
Elaborado por: Julio Maldonado

Análisis Crítico

En el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) brinda capacitación a la ciudadanía que ha resultado inadecuada por las observaciones que se han realizado por el investigador dando como resultado un desempeño profesional que no cumple con las expectativas de formación.

En el ámbito de la Capacitación los instructores muestran poca actualización en modelos pedagógicos, sin aplicar las nuevas tendencias en el ámbito educativo como es por ejemplo el Conectivismo, lo anterior tiene como efecto la falta de aplicación de destrezas contables por parte de los participantes de la Asistencia Contable.

Uno de los aspectos fundamentales del manejo pedagógico es la metodología que apliquen los instructores ya que esta práctica deberá enmarcarse en las corrientes pedagógicas más actuales donde el social constructivismo sea interpretado significativamente obteniéndose como resultado la falta de aplicación de destrezas contables en los participantes.

En el desarrollo del proceso – aprendizaje, la capacitación es necesario implementar la Tecnología y en el contexto del problema estudiado existe una incipiente utilización de ella en el aula causando como consecuencia, poco manejo de recursos tecnológicos por parte de los participantes en su desempeño profesional.

Prognosis

De seguir el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) brindando capacitación a la ciudadanía que resultó inadecuada por las observaciones que se han realizado por el investigador seguirán dando como resultado un desempeño profesional que no cumple con las expectativas de formación.

Después de las consideraciones anteriores si se analiza en el ámbito de la Capacitación los instructores muestran poca actualización en modelos pedagógicos, y siguen sin aplicar las nuevas tendencias en el ámbito educativo como es por ejemplo el Cognetivismo, lo anterior seguirá provocando la falta de aplicación de destrezas contables por parte de los participantes de la Asistencia Contable.

Hecha la observación uno de los aspectos fundamentales del manejo pedagógico es la metodología que apliquen los instructores y de continuar sin enmarcarse en las corrientes pedagógicas más actuales donde el social constructivismo no sea interpretado significativamente se ahondará los problemas de la falta de aplicación de destrezas contables en los participantes.

En el marco de la observación de las causas sobre todo en el desarrollo del proceso – aprendizaje, la capacitación, es necesaria implementar la Tecnología y en el contexto del problema estudiado seguirá existiendo una incipiente utilización de ella en el aula, se agravará el poco manejo de recursos tecnológicos por parte de los participantes en su desempeño profesional.

Formulación del problema

¿Cómo incide la Capacitación en el Desempeño Profesional de los participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito, Período enero-marzo año 2015?

Interrogantes de la Investigación.

- ¿Cómo es el proceso de Capacitación de los participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito, Período enero-marzo año 2015?
- ¿Cuál es el Desempeño Profesional de los participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito, Período enero-marzo año 2015?
- ¿Existe una alternativa de solución al problema de la incidencia de la Capacitación en el Desempeño Profesional de los participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito, Período enero-marzo año 2015?

Delimitación de la Investigación

CAMPO: Socio-Productivo

ÁREA: Capacitación

ASPECTO: La Capacitación en el Desempeño Profesional

Delimitación Espacial

En el Servicio Ecuatoriano de Capacitación, Distrito Metropolitano de Quito

Delimitación Temporal

Período enero-marzo año 2015

Unidades de Observación

Instructores

Participantes

Justificación

El conocimiento de la temática de capacitación y del desempeño profesional son parte del nivel experiencial del autor de la investigación, al ejercer la docencia en el Servicio Ecuatoriano de Capacitación enmarcándose en el perfil de la maestría ya que la docencia es un acto eminentemente social y vinculado con el aspecto productivo, los asistentes de contabilidad se forman en los cursos que se mantienen en las aulas del mencionado centro de capacitación.

El desarrollo de la problemática de investigación de la incidencia de la capacitación en el desempeño profesional tiene la característica de **original** y está delimitado en el SECAP, lugar en el que no consta una investigación en este sentido y además de la revisión inicial realizada en los repositorios de las Universidades ecuatorianas.

Es de **interés** la investigación al permitir analizar la relación entre las variables identificadas y con la subsecuente propuesta que aborda el problema identificado para proponer una alternativa de mejoramiento de la situación diagnosticada en el marco de una definición y recolección de datos que ayuda alcanzar mejores niveles de desarrollo profesional con una adecuada y bien orientada formación de los participantes al curso de Asistente Contable.

La investigación es de significativa **importancia** para una adecuada formación y capacitación de las personas involucradas en la formación del área contable, identificando el proceso de formación, las capacidades y desempeños de acuerdo a las competencias laborales definidas por el Servicio Ecuatoriano de Capacitación, los resultados de la investigación servirán a través de la propuesta para identificar las soluciones que se aplicarán a la incidencia de la variable independiente respecto de la dependiente y ayudar a resolver la problemática planteada.

La investigación involucra a los instructores y participantes beneficiarios directamente del proyecto; sin dejar de lado a la comunidad y la sociedad en

general ya que la mayoría de personas están directamente involucrados en la dinámica financiera y contable en sus respectivas empresas de servicio y productos, tanto en el área privada como pública.

La **utilidad teórica** de la capacitación y su incidencia en el desempeño profesional de los participantes define claramente los elementos que intervienen en este proceso y ser un antecedente válido para futuras investigaciones relacionadas con los desempeños y competencias que un asistente contable debe poseer como perfil de salida, para un adecuado cumplimiento profesional

El proyecto de investigación tiene **utilidad práctica**, al abordar de manera operativa los aspectos estudiados y al identificar las soluciones y sobre todo las aplicaciones que influirán en la praxis de los procesos y contenidos de las capacitaciones y de los desempeños de los asistentes contables que identificarán las formas más viables de mejorar las habilidades del profesional.

La investigación se enmarca en la Misión y Visión Institucional del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional:

Misión: Desarrollar competencias, conocimientos, habilidades y destrezas en las y los trabajadores y servidores ecuatorianos a través de procesos de perfeccionamiento, capacitación y formación profesional que respondan a la demanda del sistema laboral, propendiendo al uso del enfoque de competencias laborales en los procesos formativos e incluyendo en estas acciones a los grupos de atención prioritaria y actores de la economía popular y solidaria

Visión: Ser la Institución oficial líder, en la formación y capacitación profesional para el Trabajo, que desarrolla su gestión acorde a los cambios económico-sociales, con infraestructura e innovación tecnológica digna e inclusiva al servicio de la ciudadanía, en relación directa con el plan de desarrollo y políticas de empleo nacionales.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la incidencia de la Capacitación en el Desempeño Profesional de los participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito, período enero-marzo año 2015.

Objetivos Específicos

- Analizar el proceso de Capacitación de los Participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito.
- Diagnosticar el Desempeño Profesional de los participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito
- Plantear una alternativa de solución al problema de la incidencia de la Capacitación en el Desempeño Profesional de los participantes de Asistencia Contable del SECAP, Distrito Metropolitano de Quito.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Como elemento indispensable de la investigación es importante identificar los trabajos de investigación desarrollados en otros espacios académicos relacionados con la temática abordada: La capacitación y el desempeño profesional, los repositorios de las distintas universidades son el sitio donde se ha revisado y se ha obtenido los siguientes resultados:

Universidad Técnica de Ambato:

.

Tema: “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral en Mabetex distribuidora textil de la ciudad de Ambato.”

Autor: Fernando Sotomayor

Conclusiones: La efectividad organizacional es eficiente por parte de todo el personal, ya que siempre se apoyan en equipos de trabajo y mejoran su desempeño laboral; a pesar de contar con conocimientos empíricos.

La distribuidora textil no cuenta con un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral, por esta razón no existe un entrenamiento hacia su personal, lo cual no se mide el grado de eficiencia y calidad de desempeño.

La capacitación actual que realiza la dirección de la empresa es deficiente para mejorar o explotar el talento que cada empleado posee.

La variable dependiente de la Tesis: Desempeño laboral coincide con una de las variables del trabajo de investigación y el autor manifiesta que la empresa no cuenta con un modelo de gestión del Talento Humano y que la capacitación actual es deficiente.

Universidad Central del Ecuador

Tema: Diagnóstico de necesidades de capacitación para diseño de un plan de capacitación adecuado que mejore el desempeño laboral de los servidores del MIDUVI’

Autora: María José Stefany Potosí Moya

Conclusiones: La totalidad de los funcionarios son conscientes de la necesidad de capacitarse en cursos referentes a su área de trabajo.

Las herramientas de diagnóstico de necesidades de capacitación, permitieron precisar las áreas en la cuales los funcionarios están interesados en participar, indudablemente esto se reflejara en el desempeño de sus funciones.

Fundamentaciones

Fundamentación Filosófica

Desde el espacio de la Filosofía la capacitación se fundamenta en entender que se está tratando con personas que como parte del talento humano de una Institución va creciendo en conocimientos, a la par que desarrolla sus habilidades y cambiando sus actitudes siempre en el entendimiento de que se quiere mantener la calidad y mejorar continuamente con la capacitación.

Según Urizar (2 007), respecto de la capacitación manifiesta:

Para una mejor y amplia comprensión de la filosofía en que se basan los programas de fortalecimiento y desarrollo de los recursos humanos (...) es necesario entender que la capacitación se da a partir de incrementar el desarrollo económico y social del personal, llevando a efecto la capacitación conjuntamente con la investigación, la asesoría y la comunicación y alcanzar el desarrollo general y bienestar de la población (p. 10).

El autor sustenta filosóficamente a la capacitación con la visión de lograr u fortalecimiento y desarrollo de los seres humanos y que esto permita una mejora económica y social, producto de un proceso de investigación.

Abordando el desempeño profesional se han creado diversos aspectos alrededor de este término y filosóficamente se fundamenta desde diversas corrientes, en el trabajo de investigación se cita la perspectiva de la filosófica siguiente:

Según, Barron (2010), respecto del desempeño profesional, puntualiza:

Las bases filosóficas de la capacitación significan una ruptura y por lo tanto un avance respecto de conceptos anteriores, donde tiene gran importancia la conceptualización y estructuración del cuerpo de conocimientos. Aportando contenidos que dan las bases filosóficas e históricas, agregándose fuertes bases teóricas que luego se reducen a aspectos sociológicos (p. 44).

Filosóficamente el desempeño profesional plantea un cambio en su conceptualización y estructuración del conocimiento, siendo estos aportes los que brindan filosóficamente e históricamente fuertes bases teóricas.

Fundamentación Epistemológica

La Teoría del Conocimiento sustenta el estudio, se aborda la Capacitación y el Desempeño Profesional como una construcción del conocimiento que define el

objeto de estudio claramente así como el sujeto que analiza críticamente la construcción del trabajo de investigación.

El sustento epistemológico se da en torno a las teorías de la Capacitación – Instrucción así como en las bases conceptuales del desempeño profesional.

Según Flores (2010), respecto de la Capacitación y el Desempeño Profesional, manifiesta:

Las bases epistémicas de la Capacitación y el Desempeño Profesional, se remontan a las concepciones platónicas de aprendizaje contemplativo y del razonamiento en búsqueda de la verdad, Aristóteles con su aprendizaje por descubrimiento y poder discernir la verdad, hoy estas concepciones se tornan válidas respecto de la adquisición de los desempeños profesionales, donde se debe iniciar la capacitación a partir de la observación de los hechos y procesos; permitiendo construir conceptos y teorías a partir del estudio del fenómeno (p. 135).

El desempeño y la Capacitación de las personas tienen sustentos epistemológicos desde el enfoque del estudio del fenómeno y del conocimiento que éste produce, se da importancia a la metodología aplicada siendo un elemento indispensable en la formación de las competencias laborales.

Fundamentación Axiológica

La fundamentación Axiológica debe ser vista en el contexto de la capacitación y el desempeño como parte de la ética-social con una perspectiva de valores bien cimentados y que en el ejercicio profesional deben convertirse en referencia de la formación de los asistentes contables.

Ribeiro (2012), en relación con el campo axiológico de la formación de personas y sus desempeños profesionales, señala:

La capacitación para la integración sociopolítica en el contexto latinoamericano supone el conocimiento y eventualmente la comprensión de la historia y del contexto de valores que

influyen el desempeño profesional de una persona, aquí se generan las áreas valorales de acceso a un liderazgo del sitio de trabajo (p. 129).

La formación y capacitación definitivamente forman un líder si se circunscriben dentro de la esfera de los valores éticos y morales generando una persona líder en el campo profesional y que pueda transmitir entre otras cosas: responsabilidad, respeto, cumplimiento a las normas en el marco de un desempeño laboral adecuado.

Fundamentación Psicológica

Las diversas corrientes Psicológicas que sustentan el estudio de la Capacitación y el desempeño profesional de los participantes del curso de Asistencia Contable, debe ser entendida en inicio por el abordaje cognoscitivo que el sujeto hace sobre el objeto y de acuerdo a este contexto se puede establecer que las variables intervinientes se estudiarán en este marco establecido.

De acuerdo con Rosas (2011), respecto de la fundamentación Psicológica:

Las corrientes psicológicas que sustentan la capacitación y el desempeño son dos: la primera que es la del conexionismo, conductismo y reforzamiento como son Thorndike, Hull, Osgood y Skinner. La segunda corriente desarrolló las tendencias de la teoría de campo, el configuracionalismo, las cognoscitivas y el construccionismo. Como son: Wertheimer, Necker, Kohler, Bruner y Piaget (p. 33).

Estas dos corrientes psicológicas no son divergentes sino que cada una de ellas aporta para los desempeños profesionales y la capacitación, en función de las necesidades que demandan la formación de las competencias laborales.

Fundamentación Pedagógica

La Capacitación se enmarca en la rama de la Educación especialmente en el campo de la Enseñanza e instrucción, donde se ha ido evolucionando desde el modelo Conductista, pasando por el modelo Cognitivista, Constructivista hasta el

Conectivismo, al ser el campo de estudio de la investigación, interesan los modelos instruccionales; Malenda (1997), señala:

El diseño instruccional nació de la psicología conductista (“aprender mediante la de respuesta”) y de la ingeniería de sistemas que influyen en las ciencias del diseño. La ingeniería de sistemas proporcionó un marco de trabajo sistemático para analizar el problema teniendo en cuenta todas las interacciones externas e internas a la vez que toda la situación se ve en su contexto. El proceso de diseño general de todas las ciencias del diseño ría o las tecnologías de la información), está basado en una metodología del diseño que incluye fases de organización, desarrollo y evaluación (p. 34)

Entonces desde el ámbito de la Pedagogía el diseño instruccional fundamenta el trabajo de investigación, abordándolo desde la perspectiva de las interacciones externas e internas siempre contextualizadas y siguiendo el proceso de análisis, diseño, planificación, control, desarrollo y evaluación.

Fundamentación Legal

La Constitución Política del Ecuador del 2008, establece claramente el ámbito de acción de la educación, capacitación y desempeño, garantizando el acceso a la educación y el derecho que tienen los ecuatorianos a formarse y educarse para lograr mejores desempeños profesionales.

El artículo 26 de la Constitución manifiesta

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Como el ámbito de la investigación es el Servicio Ecuatoriano de Capacitación se da cumplimiento a esta disposición legal de la necesidad y el derecho que

tienen las personas a lo largo de su vida, garantizando esto el Estado con fin de alcanzar el Buen Vivir.

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación legalmente se fundamenta en el artículo 234 de la Constitución, que manifiesta:

Artículo 234. El Estado garantiza la formación y capacitación continua de los servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.

A partir de esta disposición el SECAP lleva a efecto la formación y capacitación, no solo se ha limitado al espectro público sino también a ampliado su influencia hacia el público en general brindando sus servicios a un gran número de personas que

Organizador Lógico de Variables

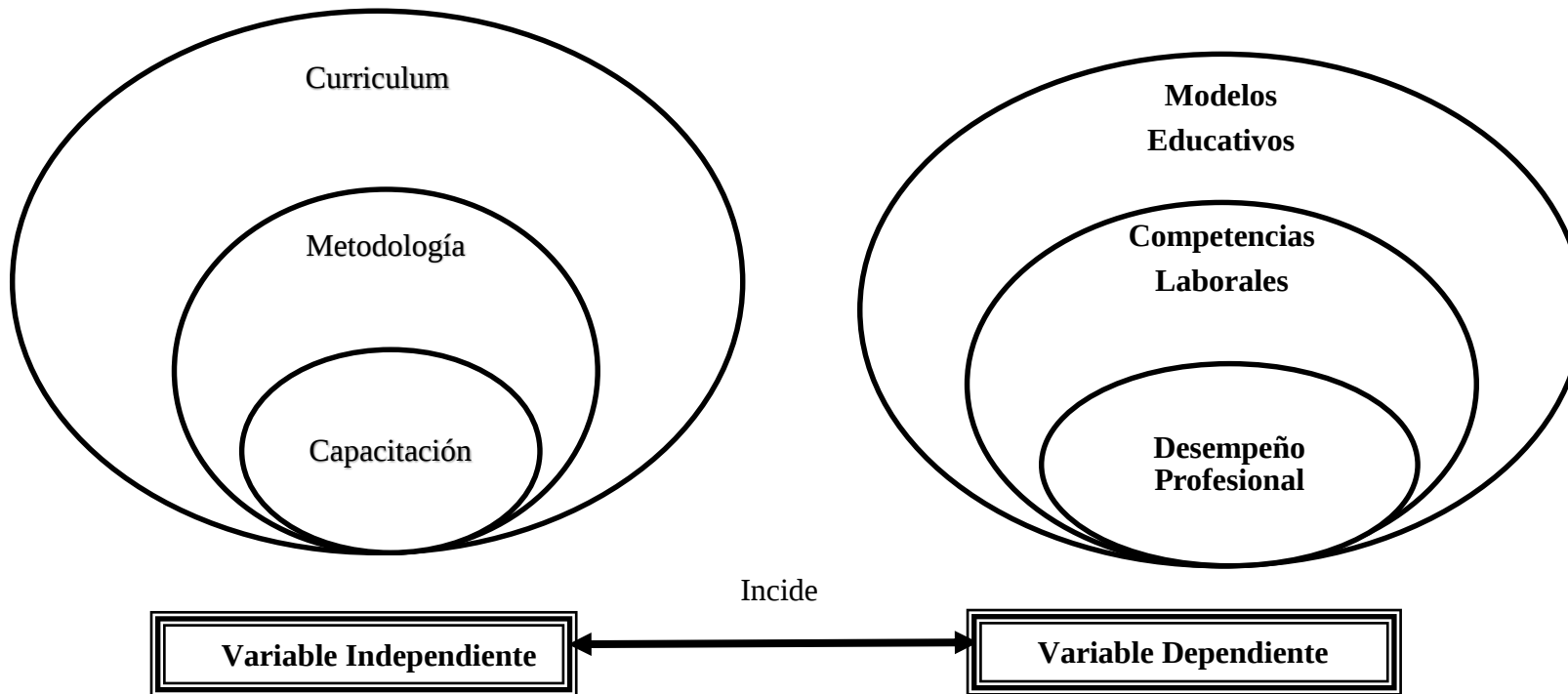


Gráfico No. 2: Categorías Fundamentales
Elaborado por: Julio Maldonado

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

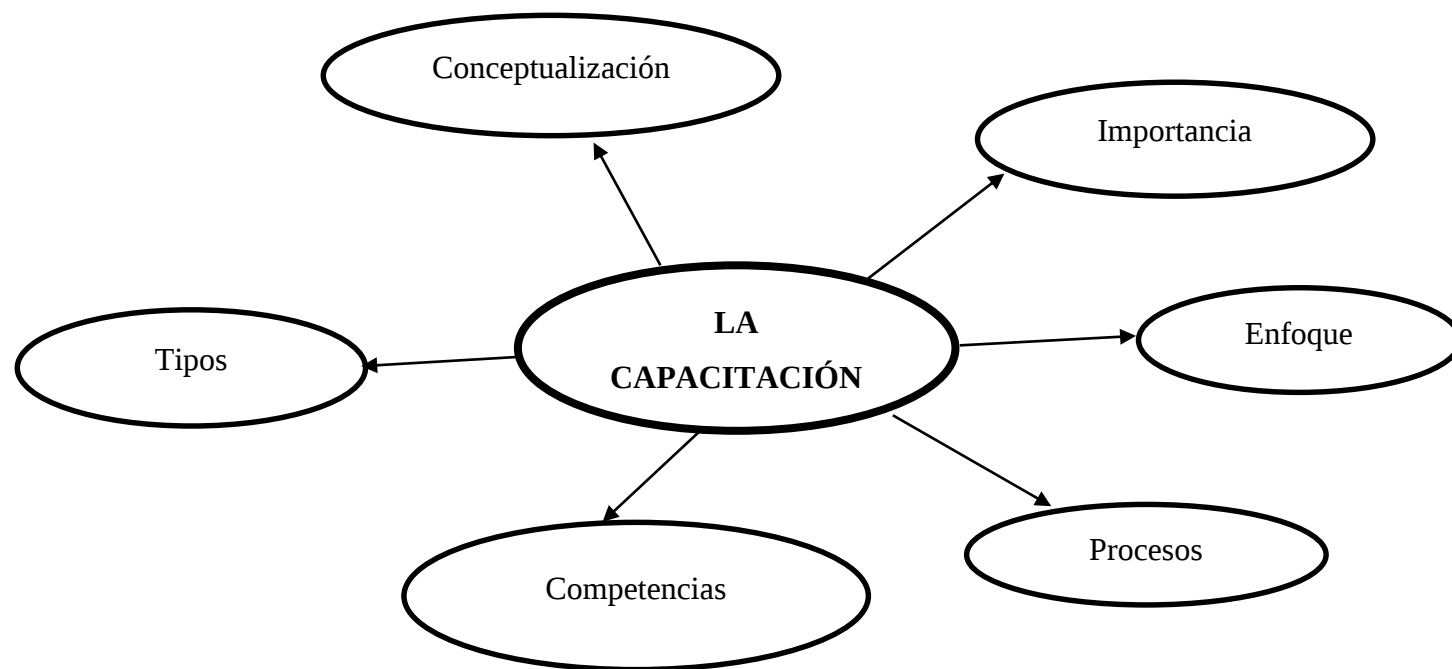


Gráfico No. 3: Constelación de Ideas Variable Independiente
Elaborado por: Julio Maldonado

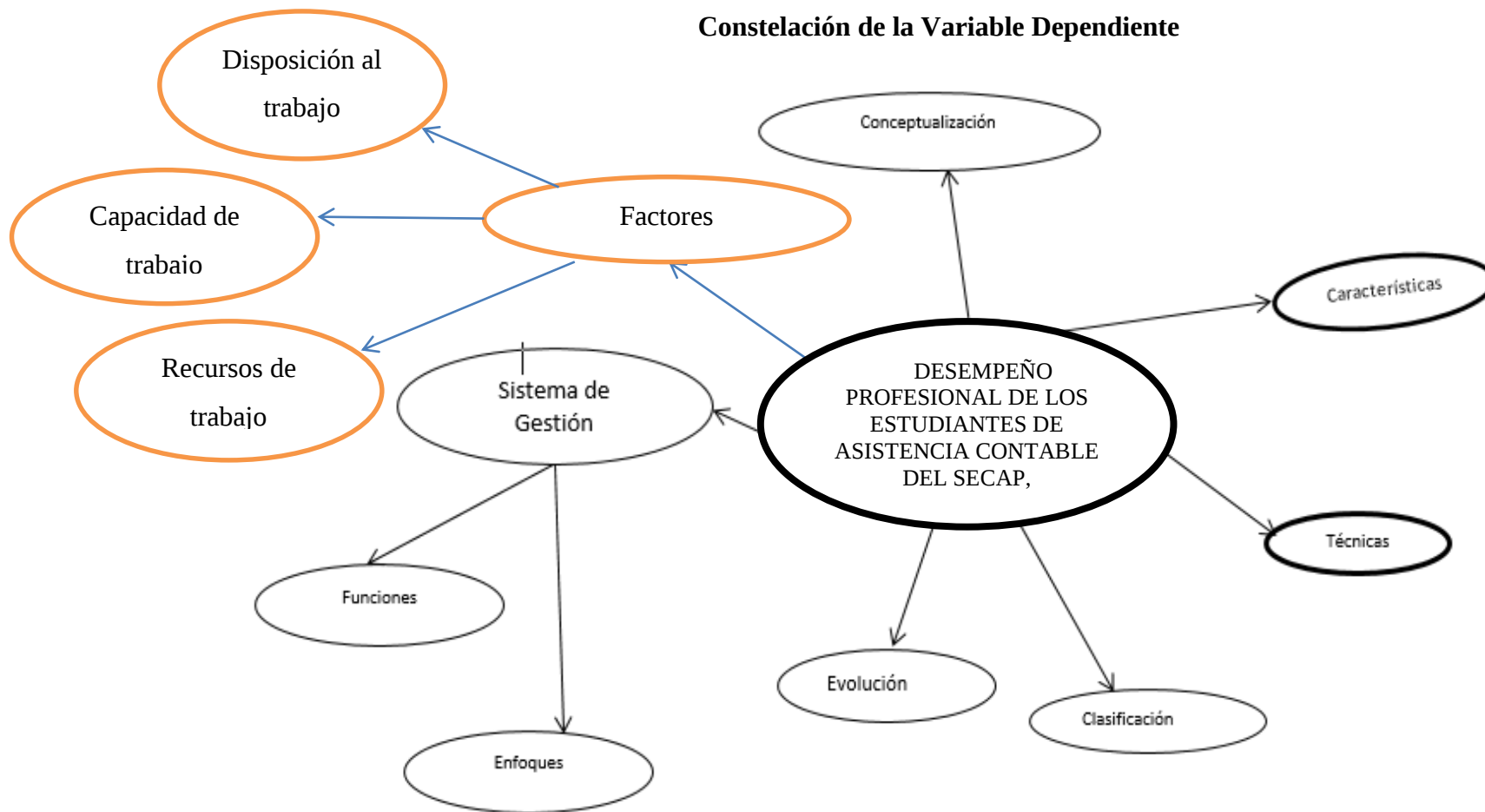


Gráfico No. 4: Constelación de la variable dependiente
Elaborado por: Julio Maldonado

Desarrollo de variables

Categorías de la variable independiente

Currículum

Dentro de los exponentes del Currículum orientado a la capacitación profesional, se destaca a Kemmis (2007) que señala que se lo debe plantear desde una problemática y no desde el abordaje de un trabajo como tal y que no se lo debe considerar en inicio como la organización de lo que se va a enseñar y lo que se va a aprender. Desde este punto de vista se pierde la noción de que realmente se va a enseñar y aprender.

Kemmis (2007), define al currículum de la siguiente manera:

Definir el Currículum es definir la manera como estamos entendiendo el mundo, de forma consciente o inconsciente y en el entendido que estamos construyendo una metateoría, es decir la teoría de la naturaleza del currículum que integre la historia, la sociología y la filosofía en un principio (p. 121).

El autor señala que la construcción del currículum es parte de la visión de mundo, de educación y de la claridad con la que se visualice el mundo y la realidad desde la perspectiva del estudioso de la teoría.

El Currículum se enfoca desde la realidad Social, Política y Económica de un país, en el Ecuador se ha orientado el proceso educativo en función del Plan Nacional de Desarrollo: El Buen Vivir, que rige actualmente hasta el año 2017 y que es la referencia respecto de la cual se ciñen los organismos e instituciones del estado, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación (SECAP), define su currículum de la siguiente manera:

Servicio Ecuatoriano de Capacitación (2015), señala respecto del Currículum:

La Coordinación General de Gestión del Conocimiento para el Servicio Público del SECAP, a través de la Dirección de Desarrollo Académico, estructura sus diseños curriculares con base en una metodología que puede traducir el mundo laboral y ciudadano en la formación y capacitación profesional exigida por el sector público, así como el buen vivir (p.3).

El enfoque curricular del SECAP está basado en una metodología enfocada al mundo laboral y ciudadano y persigue la formación y capacitación profesional que se exige en el sector público y según el Plan Nacional de Desarrollo.

Metodología

La Metodología como rama de la Pedagogía pretender estructurar una forma lógica y adecuada de la construcción del conocimiento donde el participante sea el actor fundamental del proceso y el instructor lo guíe por la trayectoria que le llevará al autoconocimiento y el autoaprendizaje.

Existe una variedad de metodologías que se pueden implementar en la forma de enseñar y aprender, ciertos autores han dado su aporte para que desde las experiencias de capacitación que han sido sistematizadas y mejoradas permiten un lograr un aprendizaje duradero en las personas.

Sáez (2010), puntualiza respecto de la metodología, lo siguiente:

Elaborar una representación conceptual de la educación que explique los acontecimientos educativos y elaborar las estrategias de intervención adecuadas para producir cambios de estado educativos exige actuar ateniéndose a unas condiciones especiales que la metodología debe justificar en el ámbito disciplinar de competencia (p. 12).

La metodología entonces plantea el conjunto de estrategias que se deben aplicar en el proceso de enseñanza aprendizaje y que el resultado de estos será los denominados cambios de estado educativos.

En el Servicio Ecuatoriano de Capacitación orienta la Metodología en consonancia con el desempeño profesional que se espera que alcancen los participantes de cada uno de los programas implementando continuamente nuevos métodos de análisis y mejoramiento de sus participantes para lograr un mejor desempeño en el campo laboral y motivarlos para que se entienda que las capacitaciones mejora en lo personal y por lo tanto en lo familiar y puedan ir asumiendo nuevas funciones al desarrollar más y mejores capacidades y habilidades en cada una de las áreas de trabajo.

Capacitación

Conceptualización

La capacitación es un elemento fundamental dentro de la visión de una institución por mantener y mejorar la calidad de sus servicios y de los resultados de la Planificación, la Ejecución, la Aplicación y la Evaluación de sus acciones, proyectos u objetivos. La capacitación debe considerarse como una base importante para el crecimiento y la realización del ser humano. Este ser humano será considerado valioso porque en su trabajo aplica los valores y sabe aprender continuamente de la vida.

Siliceo (2006) opina respecto de la capacitación lo siguiente:

Considerar a la capacitación como el aprendizaje de meros instrumentos y el manejo de cifras y sistemas, no es educar, sino robotizar, dándole al empleado no sólo una pobre concepción del mundo y de su trabajo, sino limitándolo en su creatividad y capacidad de desarrollo y autorrealización (p. 16).

Es evidente entonces que se debe considerar a la capacitación como algo más que el proporcionar a las personas conocimientos que le permitan manejar cifras y sistemas, porque eso no sería educar, más bien ampliar su creatividad durante el proceso de aprendizaje para lograr el desarrollo y la autorrealización.

La capacitación se la debe abordar de una forma sistémica, buscando la productividad de una persona y que al trabajar en equipo redundará en la empresa para la cual trabaja. La capacitación orientada adecuadamente tendrá un impacto sobre el ambiente de las personas mejorando la optimización de los recursos, además de la materia prima junto con la tecnología.

Cuando se entiende a la capacitación como un elemento fundamental de un sistema permite que los cambios efectuados permanezcan, facilitando que los valores se asimilen e internalicen de mejores formas incrementando uno de los elementos más fundamentales como son la productividad del personal así como la grupal.

En términos generales, capacitación refiere a la disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado.
<http://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>

Básicamente la Capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo de una empresa u organización, por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña. .

La capacitación del personal de una empresa se obtendrá sobre dos pilares fundamentales, por un lado, el adiestramiento y conocimientos del propio oficio y labor y por el otro a través de la satisfacción del trabajador por aquello que hace, esto es muy importante, porque jamás se podrá exigir ni pretender eficacia y eficiencia de parte de alguien que en definitivas cuentas no se encuentra satisfecho con el trato o con la recompensa que obtiene ..

Una Institución que brinda constante capacitación jamás caerá en la obsolescencia de los conocimientos de éstos y por supuesto ganará en el hecho

que siempre estarán actualizados y se mantendrán en competencia frente a la competencia, impactando ambas cuestiones de manera positiva en el rendimiento de los participantes los mismos que saben cómo actuar, qué hacer y cómo conseguir el éxito de su empresa son imprescindibles y ello se logra en gran medida gracias a la capacitación y sumado por supuesto a las disposiciones naturales que cada individuo posee.

Importancia y enfoque

La Capacitación como un programa para adquirir habilidades especiales

Ahora bien, la capacitación no es patrimonio exclusivo de las empresas a la hora de entrenar a sus planteles profesionales sino que en realidad la capacitación es una cuestión que se encuentra a rigor de verdad disponible para todo aquel que desee aprender algo específico o que quiera obtener más conocimiento sobre alguna temática.

En la actualidad, como consecuencia de la gran cantidad de información y conocimientos disponibles se han viralizado de una manera tremenda las opciones de capacitación. Son muchas las instituciones educativas como el SECAP o bien profesionales por su cuenta, que ofrecen al público capacitaciones acerca de diversas materias y ciertamente lo hacen con mucho éxito dado que también es mucha la gente interesada por aprender cuestiones específicas.

También es una realidad muy de estos tiempos que las personas quieran mejorar sus conocimientos y habilidades sobre diferentes temas y entonces se anoten para hacer una capacitación al respecto.

Se debe entender que la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo. La entrega de conocimientos, Desarrollo de habilidades, Desarrollo de actitudes El mejor desempeño de todos los

trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Además se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa o institución, las habilidades que necesitan para realizar su trabajo. Abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

Es una estrategia empresarial importante que debe acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante

No se trata de un gasto innecesario, sino de una inversión mucho más productiva. Obtenemos resultados positivos y con mayor beneficios en lo económico, calidad, en la organización y en lo propio con el trabajador.

Desarrolla:

- Habilidades
- Destrezas
- Competencias laborales.

Promueve:

- El aprendizaje práctico
- Dinámico
- Creativo

El Participante, estudia de manera individual de acuerdo a su capacidad y disponibilidad de tiempo.

Mejora el desempeño en el entorno laboral.

Tipos de capacitación:

Existen dos tipos de capacitación, la inmanente y la inducida. La primera se origina propiamente dentro del grupo, es el producto del intercambio de las experiencias o fruto de la creatividad de alguno de los integrantes que luego será

transmitida por este al resto de sus compañeros. Y en el caso de la inducida, la enseñanza proviene de alguien ajeno al grupo, por ejemplo, los cursos que se dictan en Instituciones como el SECAP.

Entre los principales objetivos que se buscan lograr a través de la capacitación se cuentan los siguientes: productividad, calidad, planeación de los recursos humanos, prestaciones indirectas, salud y seguridad, desarrollo personal, entre otros.

Entonces, en resumidas cuentas, así como la selección del personal es un paso importantísimo en cualquier organización o empresa, para hacerse de un plantel profesional idóneo y capaz, también lo es el plano de una capacitación activa que haga que esos profesionales contratados jamás pierdan su experticia y aún más, que puedan sumar nuevos conocimientos en la materia que desempeñan.

Categorías de la variable dependiente

Modelos Educativos

Los modelos educativos son un conjunto de teorías que encierran creencias, leyes y valores y son una manera de interpretar y explicar la realidad permitiendo la toma de decisiones. Según Khun las ciencias se van desarrollando de manera no uniforme siendo dos hitos los que marcan este desarrollo: el primero la generación de un paradigma que son soluciones de tipo universal al que responden todas las teorías y modelos creados a partir de sus principios. El segundo momento es cuando se da la revolución científica y se presentan nuevas teorías, leyes y modelos dando como resultado los paradigmas.

Dentro de los modelos que se han dado en la educación destaca: el conductismo, el cognitivismo y el constructivismo. El conductismo tiene como característica el que el sujeto aprenda para que cambie su conducta y que estos cambios sean comprobables, el cognitivismo en cambio entiende al aprendizaje

como una secuencia de procesos cognitivos y afectivos y finalmente el constructivismo aborda el aprendizaje como una construcción y no sólo una simple secuencia de procesos cognitivos y afectivos.

Respecto de los modelos educativos Penalva (2008) señala:

El modelo educativo enfrenta el hecho de la escolarización de todos los ciudadanos , esto quiere decir que la enseñanza se ha visto ante el reto de dar respuesta no sólo a una mayor cantidad de población escolar, sino, sobre todo, a una gran diversidad de alumnos, pertenecientes a culturas diferentes, de procedencia social diversa con rasgos psicológicos particulares (p. 24).

El modelo educativo entonces, pretende enfrentar la diversidad del ser humano insertado en una sociedad con distintos hábitos y formas de ver la realidad; y lograr en inicio una integración al proceso social y productivo pero debe siempre ir más allá para que ese ser humano tenga todas las potencialidades de un emprendedor a partir del desarrollo de su creatividad.

Competencias Laborales

Conceptualización

Las competencias laborales se desagregan de un modelo general basado en competencias y establece una serie de beneficios a la hora de aplicarlo en la normalización y las conocidas certificaciones de competencias, esto ha provocado que se generen en cada país una diversidad de indicadores que miden el nivel de calificación de los empleados y trabajadores y si cumplen con los requerimientos que las empresas demandan, todo esto permite reducir por ejemplo los costos de selección y sobre en la contratación de personal.

Al existir criterios que se han puesto en común es posible lograr desempeños laborales que al reconocer el perfil de un trabajador permite contar con referencias claras para acreditar su desenvolvimiento e idoneidad para un puesto, esto tiene

resonancia en el incremento de la productividad y hace que las empresas sean más competitivas y mejora sustancialmente las condiciones de trabajo.

Según López (2008), se definen las competencias como:

La idea de competencia viene de autoridad: que decide asuntos; capacitación: se destaca el grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia para el desempeño; cualificación: si un candidato muestra las cualidades que se atribuyen como pertenecientes al puesto; McClelland en los 70, dio la pauta al identificar las variables que explicarán el desempeño laboral (p. 22).

El autor define la competencia como un término polisémico y que desde su origen permite identificar las variables que permitan explicar el desempeño laboral de las personas en sus puesto de trabajo identificando su grado de preparación, el saber hacer y lo que no se ha citado que es el saber ser, que es tan importante en un empleo.

A final de término en el campo de competencias laborales se liga con la evaluación del desempeño para que se logre un rendimiento superior al momento de aplicar las habilidades y destrezas en el trabajo, las competencias de cada individuo las desarrolla durante toda su vida y muchas veces estas no se desarrollado a partir de una aprendizaje en cursos de capacitación sino que se adquirieron por la experiencia y como resultado de la interacción con el lugar de trabajo.

Ansorena (2006) define la competencia como:

Es una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable y que son características de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto (p. 76)

La competencia queda definida para el estudio como un conjunto de características que permiten que un individuo tenga un desempeño superior en su actividad.

Desempeño Profesional

El desempeño profesional dentro de las organizaciones debe entenderse en un contexto psicológicamente significativo, las personas manifiestan una conducta y un comportamiento mediante la interacción laboral y en un determinado clima laboral.

El desempeño se relaciona entre otras cosas con el clima laboral como ya se ha anotado, además de los procesos y prácticas que tienen las personas en su labor diaria, visibilizándose mediante los estímulos que se puedan brindar durante el trabajo, las restricciones que se tienen en cumplir las tareas es otro elemento a tomar en cuenta así como las recompensas o castigos que la empresa brinde.

En la dinámica del análisis del desempeño se debe establecer la incidencia que tienen las fuerzas organizacionales y la satisfacción o no de realizar un trabajo, los individuos manifiestan sus características individuales.

Saracho (2010), señala respecto del desempeño profesional:

El análisis del desempeño de trabajo se aborda desde la focalización del puesto de trabajo de una persona y donde se identifica lo que debe hacer para ser efectivo o inefectivo en el puesto, y si se evalúa personas de desempeño superior se podrá tener un marco de referencia más amplio (p. 206).

El desempeño se debe abordar focalizando el puesto de trabajo de una persona para identificar lo que realmente sabe hacer y es posible tomar marcos de referencias más amplios de personas con un desempeño superior en el puesto.

El desempeño profesional se entiende dentro de las competencias que son las características sean propias o adquiridas que hacen que una persona tenga éxito en un puesto de trabajo.

La combinación de las competencias que orientan el desempeño que debe tener un profesional en un puesto de trabajo, se dan con la especificación de las

destrezas y habilidades que tengan, unidas con el concepto que se tenga de uno mismo y que se lo refleja en los rasgos de la personalidad entre otros: actitudes y valores además de los conocimientos, integrando aspectos internos y externos.

Factores del Desempeño Profesional

Nuestra sociedad innovadora y acelerada se vuelve más exigente cuando se atraviesan tiempos económicos como el actual. Las personas que afortunadamente están trabajando han de sacar adelante el trabajo que antes se repartía entre un mayor número de personas, han de hacerlo en un menor lapso de tiempo, bajo unos criterios de calidad cada vez más rigurosos y en simbiosis constante con todas las áreas que forman el "organismo vivo" que es la empresa.

Normalmente toda esta presión extra se acaba traduciendo en más horas de dedicación, de esfuerzo, e incluso de desgaste. Si bien es posible que esto no tenga otro remedio (simplemente ¡hay que trabajar más para salir adelante!) otro remedio (simplemente ¡hay que trabajar más para salir adelante!), de antemano, en necesario reflexionar y analizar sobre lo que es un alto desempeño profesional y también los distintos factores que lo hacen posible y así mejorar ese trabajo "extra" utilizando el mejor y menor tiempo posible.

El "desempeño profesional" es el cumplimiento de los compromisos inherentes a una profesión. No solo es el cumplimiento de obligaciones laborales, sino también la manera en que éstas se cumplen. De esto se derivan las expresiones "tener un bajo o alto desempeño". Una persona tiene un alto desempeño cuando efectúa sus funciones de manera eficiente, es responsable en su gestión, produce resultados favorables, uso adecuado de los recursos a su alcance y trata de contribuir adecuadamente con el cabal funcionamiento de la entidad. Pero ¿Cuáles son los factores que determinar el grado de desempeño? ¿Cómo se puede mejorar?.

Los factores que intervienen en el rendimiento de una persona en el trabajo depende de que éstos se puedan agrupar en tres niveles que van desde lo objetivo de la organización hasta lo personal y subjetivo.

La disposición al trabajo.

Es la actitud de una persona ante una obligación, es decir, el grado de discrepancia y predisposición con las cuales las personas realizan sus labores, sin tomar en cuenta de las circunstancias en que éste se desarrolle.

Para los entendidos en la materia o especialidad, indican que la clave principal está en la capacidad de auto-motivarse y en la adquisición de satisfacciones personales.

El trabajo de una persona depende de la predisposición que ésta tenga para realizar las actividades en su ambiente labora, pero depende de ciertos factores externos, como la ineficacia en el desarrollo operativa de la entidad, la incapacidad de liderar por parte de los responsables de área, entre otros, estos factores pueden afectar negativamente en el desempeño de sus funciones.

La capacidad de trabajo.

La capacidad del trabajo tiene que ver con las habilidades y competencias de las personas para realizar apropiadamente su trabajo. A un médico no se le puede pedir que construya una obra civil, porque así tenga la mejor predisposición, no podrá realizar este trabajo por falta de conocimientos técnicos. Éste ejemplo es evidente, pero no es tanto porque hoy en día además de capacidades técnicas, se requiere capacidades organizativas y habilidades emocionales.

En este nivel, los conocimientos, habilidades y responsabilidad recaen en el empleado y empleador. El empleado tiene que mejorar las capacidades que están bajo su responsabilidad. En cambio, el empleador tiene que integrar de la mejor

manera a los trabajadores nuevos para que adapten a los sistemas de trabajo ya establecido, así como una capacitación constante para los demás trabajadores que les permita mejorar sus habilidades. Si no se realiza estas acciones no se realizan los trabajos adecuadamente.

Recursos de trabajo.

En este importante nivel, se encuentran agrupados recursos que las empresas y las instituciones ponen a disposición de la persona, para que éste cumpla sus obligaciones. Implica tanto a los recursos materiales (económicos, tecnológicos, de soporte) como inmateriales (sensación de apoyo, conocimiento, estilo de liderazgo). Si los recursos no están disponibles, el desempeño se limita a pesar de la buena actitud y las capacidades disponibles.

Resulta útil que tanto los actores tengan presentes estos tres niveles, los revisen para cubrirlos adecuadamente e incluso los soliciten cuando sean necesarios, pues así se podrá tener el grado de desempeño que las circunstancias actuales nos exigen individual y colectivamente.

Hipótesis

La capacitación incide en el desempeño profesional de los participantes de asistencia contable del SECAP, Distrito metropolitano de Quito, Período enero-marzo año 2015.

Señalamiento de Variables

Variable Independiente:

La Capacitación

Variable Dependiente:

Desempeño Profesional

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

El trabajo de investigación, se realizó acogiendo los principios del paradigma crítico-propositivo, especialmente de carácter cuanti-cualitativo.

Critico-propositivo

Es una alternativa para la investigación social debido a que privilegia la interpretación comprensión y explicación de los fenómenos sociales; Critico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigaciones comprometidas con lógicas instrumentales del poder. Propositivo debido a que plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

Cuantitativo

Con la aplicación de instrumentos pertinentes, sometidos a pilotaje y corrección se recuperará información numérica-estadística.

La investigación cuantitativa es la que analiza diversos elementos que pueden ser medidos y cuantificados. Toda la información se obtendrá e a base de muestras de la población, y sus resultados son extrapolables a toda la población, con un determinado nivel de error y nivel de confianza.

Cualitativo

Los resultados estan sometidos a un análisis crítico con apoyo del marco teórico la investigación cualitativa da cuenta de la credibilidad de la

comunicación, o de los conceptos, o de los beneficios ofrecidos. Los estudios cualitativos observan al individuo encuestado, por un lado, y por otro lado observan el producto, u objeto de la investigación y sobre la que se encuesta y que es el estímulo generador de determinadas conductas entre los individuos.

Modalidad de Investigación

Bibliográfica- Documental

Esta modalidad se refiere a que el proyecto de investigación tiene como objetivo la detención, ampliación y profundización de la eficiencia de diferentes técnicas e instrumentos de evaluación. Además recogerá información bibliográfica de fuentes secundarias encontradas en libros, revistas publicaciones, páginas web, suplementos de prensa especializados; así como en fuentes de información primarias encontradas en documentos válidos y confiables.

De Campo

La investigación es de campo, el investigador tendrá contacto directo con el lugar donde se producen los hechos o fenómenos a investigarse, con el fin de que, al aplicar las técnicas e instrumentos pertinentes y útiles se logre recolectar la información requerida.

De Intervención Social o Proyecto Factible

En la elaboración de esta investigación, las personas involucradas, no se conformarán con el análisis de la información recopilada sino que, se estructurará una propuesta operativa de solución al problema planteado.

Tipos o Niveles de Investigación

Exploratorio

Este nivel de investigación se caracteriza por responder a una metodología más flexible que puede lograr una mayor amplitud y dispersión y requiere de un estudio poco estructurado. Este conjunto de características encaminan a lograr desarrollar nuevos métodos, generar hipótesis, reconocer variables de interés investigativo y resultado en su importancia al reconocimiento de un problema poco investigado o desconocido en un contexto particular

Descriptivo

El nivel descriptivo de la investigación busca comparar entre dos o más fenómenos situaciones o estructuras, además pretende clasificar en base a criterios establecidos elementos y estructuras, así como modelos de comportamiento: distribuir datos de variables consideradas aisladamente y aspira caracterizar una comunidad. Todo ello gracias a que permite predicciones rudimentarias, guarda una medición precisa, requiere de un conocimiento suficiente, pertinente y sobre todo existe un interés de acción social.

Asociación de Variables

Como su nombre lo indica este nivel va a permitir analizar la correlación existente entre variables, misma que expresa predicciones estructurales que poseen un valor explicativo parcial; además procura la medición de relaciones entre variables en los mismos sujetos de su contexto determinado. A fin de evaluar las variaciones de comportamiento de una variable en función de las variaciones de otra variable; lo que conlleva a medir el grado de relación entre dichas variables y determinar tendencias de comportamiento según las variables plantea.

Población y Muestra

Población

Cuadro No. 1: Población

INFORMANTES	NÚMERO
Instructores	12
Participantes	127
TOTAL	139

Elaborado por: Julio Maldonado

Si el universo de los datos es mayor que el mínimo requerido se procederá al cálculo del tamaño de la muestra.

En la investigación se realiza en los estudiantes de Asistencia Contable del Secap, del Distrito Metropolitano de Quito, periodo enero – marzo 2015 y en consideración al número de elementos a investigarse se ha decido trabajar con la totalidad de los de la población, en tal virtud no se procede al cálculo de la muestra.

Operacionalización de la variable independiente

Cuadro No. 2: La Capacitación

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e Instrumentos
La capacitación es un programa a corto plazo, organizado, elemento fundamental dentro de la visión de una institución por mantener y mejorar la calidad de sus servicios y de los resultados de la Planificación, la Ejecución, la Aplicación y la Evaluación de sus acciones, proyectos u objetivos. La capacitación debe considerarse como una base importante para el crecimiento y la realización del ser humano, mediante la adquisición de conocimientos que orienten su accionar en función de objetivos. Este ser humano será considerado valioso porque en su trabajo aplica, principios éticos y los valores y sabe aprender continuamente de la vida.	Mejoramiento de la calidad y resultados Programa a corto plazo. Sistema planificado. Ejecución, aplicación y evaluación de las acciones Adquisición de conocimientos, orientados objetivos. Aplicación de principios éticos y valores. Crecimiento y realización del ser humano, oportunidades	Resultados de calidad Resultados inmediatos y prácticos. Planificación en base a objetivos Los Conocimientos son aplicables y ayuda a evaluar las actividades. Desarrollo de destrezas. Desarrollo de actividades en base a principios éticos. Satisfacción en el desarrollo de las actividades	¿Considera usted que la capacitación le ayuda a mejorar la calidad de los resultados de su actividad? ¿Los resultados de los programas de capacitación consideran que son inmediatos y prácticos? ¿Los conocimientos que se imparten mediante la capacitación están ordenados y obedecen a una planificación técnica? ¿Mediante estos procesos usted adquiere conocimientos aplicables y que le permiten evaluar sus actividades? ¿Mediante la aplicación de programas de capacitación tiene la oportunidad de crecimiento profesional? ¿Considera que la capacitación le ayuda a su realización como ser humano, proporcionándole satisfacción en el desarrollo de las actividades?	Encuesta Cuestionario

Elaborado por: El Investigador

Operacionalización de la variable dependiente

Cuadro No. 3: Desempeño profesional

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores		Técnicas Instrumentos
El desempeño profesional dentro de las organizaciones debe entenderse en un contexto psicológicamente significativo, las personas manifiestan una conducta y un comportamiento mediante la interacción laboral y en un determinado clima laboral. El desempeño se relaciona con el clima laboral con los procesos y prácticas que tienen las personas en su labor diaria, visibilizándose mediante los estímulos que se puedan brindar durante el trabajo, las restricciones que se tienen en cumplir las tareas las recompensas o castigos que la empresa brinde. En la dinámica del análisis del desempeño se debe establecer la incidencia que tienen las fuerzas organizacionales y la satisfacción o no de realizar un trabajo, los individuos manifiestan sus características individuales.	Conductas producto de la interacción laboral y en un determinado clima laboral. Desempeño relacionado con procesos y prácticas en la labor diaria. Presencia de estímulos en el trabajo, restricciones, castigos recompensas. Satisfacción o no al realizar el trabajo. Manifestación de las características individuales	Interacción y clima laboral Actividades diarias Estímulo y desempeño adecuados Multas y sanciones Ser humano satisfecho con la labor que desempeña Diferencias individuales, ritmo de trabajo	¿En su actividad se favorece la interacción en un adecuado clima laboral? ¿Considera que su desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria? ¿Considera que los estímulos y recompensas en el trabajo, favorecen el desempeño? ¿Considera que las restricciones y castigos en el trabajo, favorecen el desempeño? ¿Al realizar sus actividades, encuentra satisfacción en las mismas? ¿Cree usted que en el desempeño profesional se consideran y estimulan las características propias de cada persona?	Encuesta Cuestionario

Elaborado por: El Investigador

Técnicas e Instrumentos para la

Entrevista

En caso de ser necesario la entrevista será utilizado en el proceso de la investigación que reúne la información como un instrumento de la entrevista donde se plasmará preguntas claras precisas y concretas en un número de tres, dirigida al Asesor Académico

Encuesta

Dirigida a los instructores en un número aproximado de 12 que están a cargo de los Bachilleratos y a los Participantes del mismo. El instrumento será un cuestionario elaborado con pregunta con cerradas, concretas y objetivas.

La Observación

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido logrado mediante la observación.

Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos estará dada por el “juicio de expertos”; mientras que la confiabilidad se verificará con la aplicación de una prueba piloto a una pequeña muestra para corregir posibles errores.

En cuanto a la validez los instrumentos de recolección empíricos fueron sometidos a una prueba piloto de validación de instrumentos, esto implicó que,

después de haber sido diseñados los mismos, se aplicó a un número reducido de los potenciales encuestados del proceso investigativo. Esta acción permitió que estos sean desarrollados atendiendo a las normas técnicas y sirvan con mayor eficacia para cumplir los objetivos.

Plan de Recolección

Recolección de Información

Cuadro No. 4: Plan de Recolección

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Instructores participantes
3. ¿Sobre qué aspectos?	Matriz de operacionalización de variables
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	El investigador
5. ¿Cuándo?	Marzo 2015
6. ¿Dónde?	SECAP
7. ¿Cuántas veces?	Una
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Entrevista-encuesta
9. ¿Con qué?	Guía- cuestionario
10. ¿En qué situación?	Aula, sala de profesores.

Procesamiento de la Información

Para cumplir con el objetivo de la investigación, se procedió a la recolección de la información aplicando las normas de la encuesta utilizando un cuestionario direccionado a Instructores y participantes.

Se siguieron los siguientes pasos:

- Formular correctamente las preguntas con un conjunto de opciones que cobren algunas de las dimensiones a investigar.
- Aplicación de las encuestas tanto a Instructores como a participantes.
- No influencia en las respuestas.

- Organización de la información obtenida
- Tabulación de la información

Interpretación de Resultados

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos.
- Interpretación de los resultados, con el apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación estadística de los objetivos específicos.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Encuesta dirigida a Instructores

1. ¿Considera usted que la capacitación le ayuda a mejorar la calidad de los resultados de su actividad?

Cuadro No. 5: Capacitación y calidad de los resultados

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Siempre	8	67%
A veces	3	22%
Nunca	1	11%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

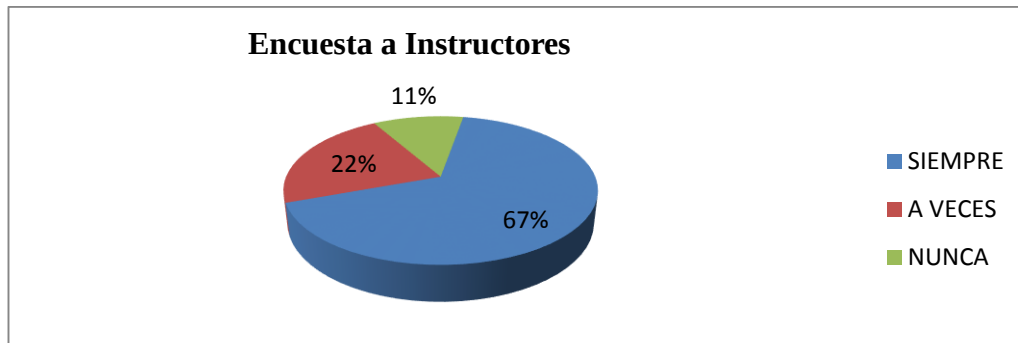


Gráfico No. 5: Capacitación y calidad de los resultados

Elaborado por: Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 67 %, de Instructores consideran que la capacitación le ayuda a mejorar la calidad de los resultados de su actividad, un 22 % manifiesta que a veces, el 11% indica que nunca.

En consecuencia la afirmación que realiza la mayoría de instructores es que la capacitación le ayuda a mejorar la calidad de los resultados de su actividad,

2. ¿Los resultados de los programas de capacitación, considera que son inmediatos y prácticos?

Cuadro No. 6: Resultados inmediatos y prácticos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	73%
A veces	2	16%
Nunca	1	11%
Total	12	100%

Elaborado por Julio Maldonado

Fuente: Encuesta

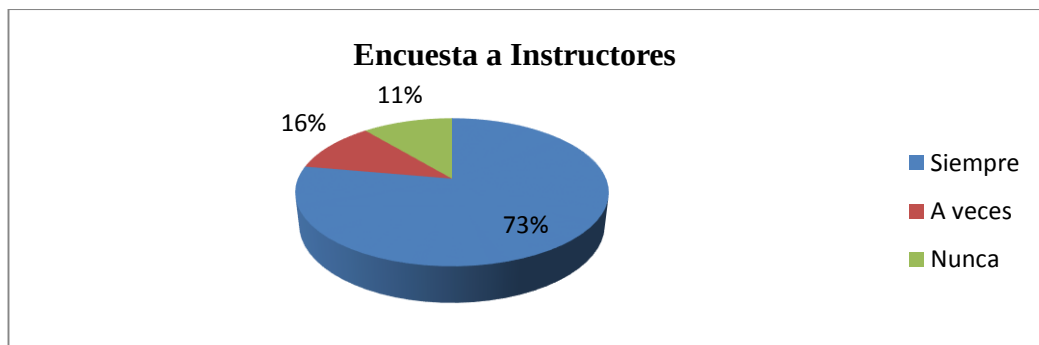


Gráfico No. 6: Resultados inmediatos y prácticos

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 73 %, de instructores consideran que los resultados de los programas de capacitación, son inmediatos y prácticos, un 16 % se pronuncia que a veces y un 11% que nunca

Se interpreta, que los resultados de los programas de capacitación, son considerados como inmediatos y prácticos

3. ¿Los conocimientos que se imparten mediante la capacitación están ordenados y obedecen a una planificación técnica?

Cuadro No. 7: Capacitación con planificación técnica

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	45%
A veces	6	49%
Nunca	1	6%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

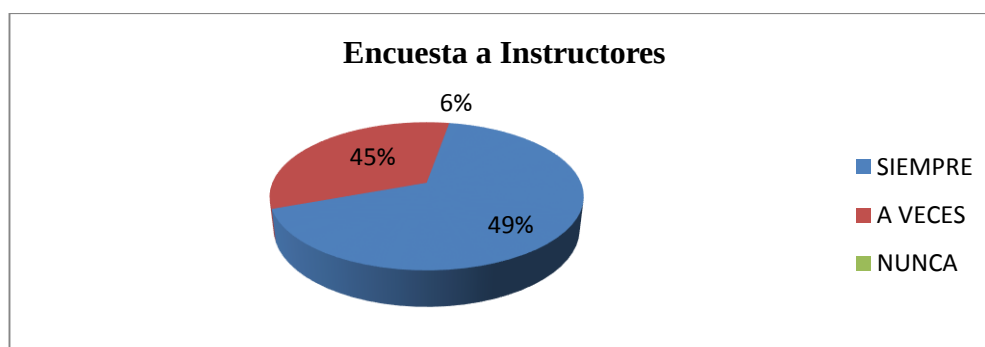


Gráfico No. 7: Capacitación con planificación técnica

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 45 %, de instructores afirman que siempre los conocimientos que se imparten mediante la capacitación están ordenados y obedecen a una planificación técnica; el 49 % manifiesta que a veces y el 6 % señala que nunca.

Para la mayoría de los encuestados los conocimientos que imparte mediante la capacitación son útiles en función de los objetivos

4. ¿Mediante estos procesos se proporcionan conocimientos aplicables, que permiten evaluar las actividades?

Cuadro No. 8: conocimientos aplicables, evaluación de las actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Siempre	9	78%
A veces	3	22%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

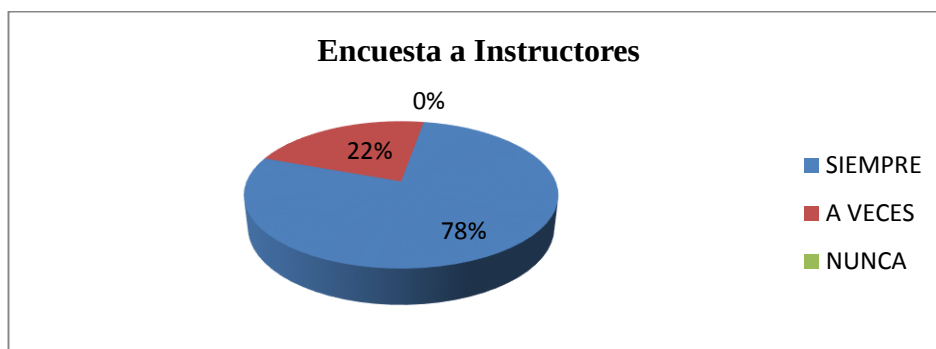


Gráfico No. 8: conocimientos aplicables, evaluación de las actividades

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 78 ° %, de instructores consideran que siempre mediante estos procesos se proporcionan conocimientos aplicables, que permiten evaluar las actividades 22 % mencionan que a veces.

Existe la afirmación por parte de los instructores que mediante estos procesos se proporcionan conocimientos aplicables, que permiten evaluar las actividades

5. ¿Mediante la aplicación de programas de capacitación se brinda la oportunidad de crecimiento humano y profesional?

Cuadro Nro. 9: crecimiento humano y profesional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Siempre	11	90%
A veces	1	10%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

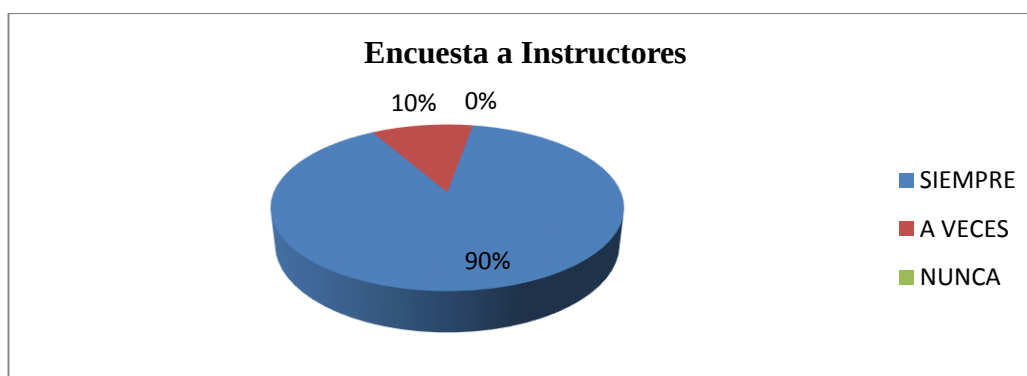


Gráfico No. 9: oportunidades de crecimiento humano y profesional

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 90% de instructores afirma que siempre mediante la aplicación de programas de capacitación se brinda la oportunidad de crecimiento humano y profesional; un 10 % manifiesta que a veces.

Se afirma que mediante la aplicación de programas de capacitación se brinda la oportunidad de crecimiento humano y profesional.

6. ¿Considera que la capacitación ayuda a la realización como ser humano, proporcionándole satisfacción en el desarrollo de las actividades?

Cuadro No. 10: satisfacción en el desarrollo de actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	82%
A veces	2	18%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Julio Maldonado

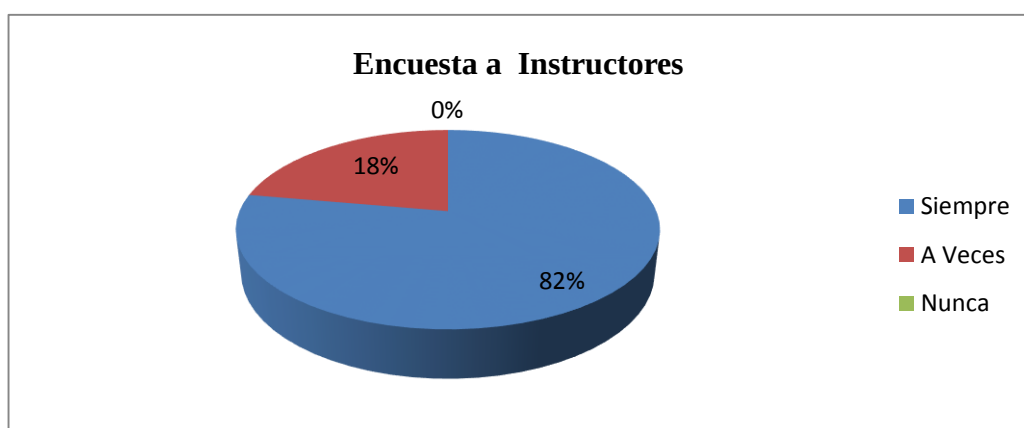


Gráfico No. 10: satisfacción en el desarrollo de actividades

Elaborado por: Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 82% afirma considera que la capacitación ayuda a la realización como ser humano, proporcionando satisfacción en el desarrollo de las actividades el 18 % de instructores se pronuncia que a veces.

La mayoría de los encuestados consideran que la capacitación ayuda a la realización como ser humano y que esto proporciona satisfacción en el desarrollo de las actividades.

7. ¿En su actividad se favorece la interacción en un adecuado clima laboral?

Cuadro No. 11: interacción en un adecuado clima laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	64%
A veces	1	14%
Nunca	3	22%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

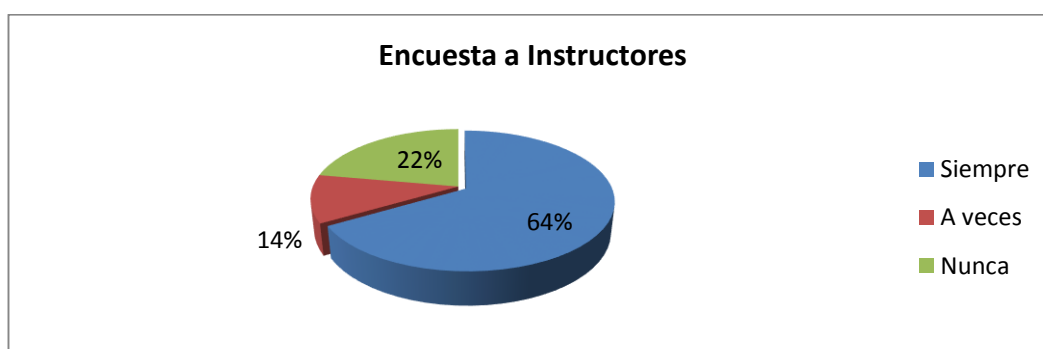


Gráfico No. 11: interacción en un adecuado clima laboral

Elaborado por: Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 64% de los instructores consideran que en su actividad se favorece la interacción y un adecuado clima laboral, un 14 % manifiesta que a veces y un 22 % señala que Nunca.

La mayoría de los encuestados tiene la percepción de que en su actividad se favorece la interacción en un adecuado clima laboral.

8. ¿Considera que su desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria?

Cuadro No. 12: desempeño, procesos y prácticas de la labor diaria

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	74%
A veces	1	9%
Nunca	2	17%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

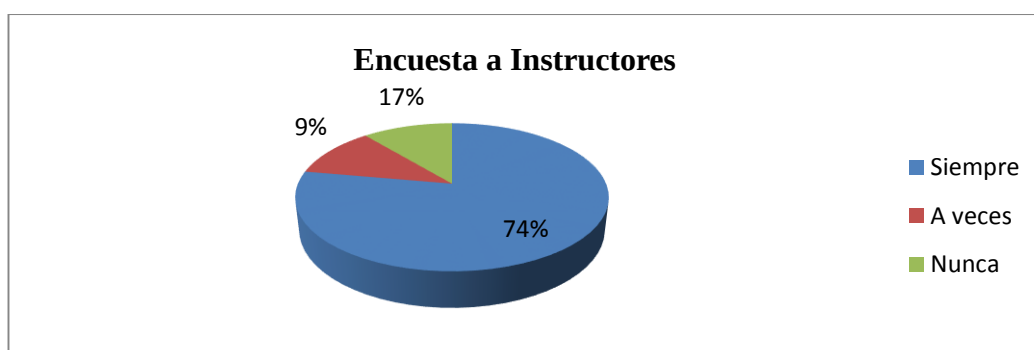


Gráfico No. 12: desempeño, procesos y prácticas de la labor diaria

Elaborado por: Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 74% de encuestados indican considera que su desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria; 17 % se pronuncia que a veces y el 9 % emite su criterio señalando que Nunca.

Se considera por parte de la mayoría de los encuestados que el desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria

9. ¿Considera que los estímulos y recompensas en el trabajo, favorecen el desempeño?

Cuadro No. 13: estímulos, recompensas y desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	73%
A veces	2	16%
Nunca	1	11%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Julio Maldonado

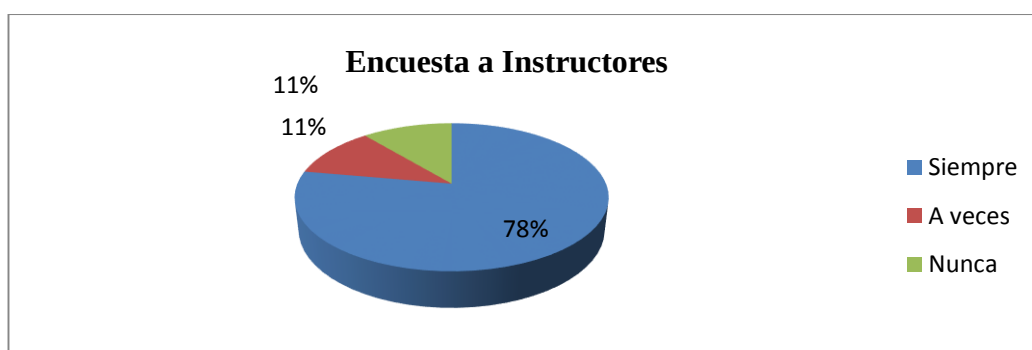


Gráfico No. 13: estímulos, recompensas y desempeño

Elaborado por: Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 73% de instructores consideran que los estímulos y recompensas en el trabajo, favorecen el desempeño, un 16% afirma que a veces, un 11% indica que nunca.

Según la opinión de los encuestados se considera que los estímulos y recompensas en el trabajo, favorecen el desempeño.

10. ¿Cree usted que las restricciones y castigos en el trabajo, favorecen el desempeño?

Cuadro No. 14: restricciones, castigos y desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	12	100%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

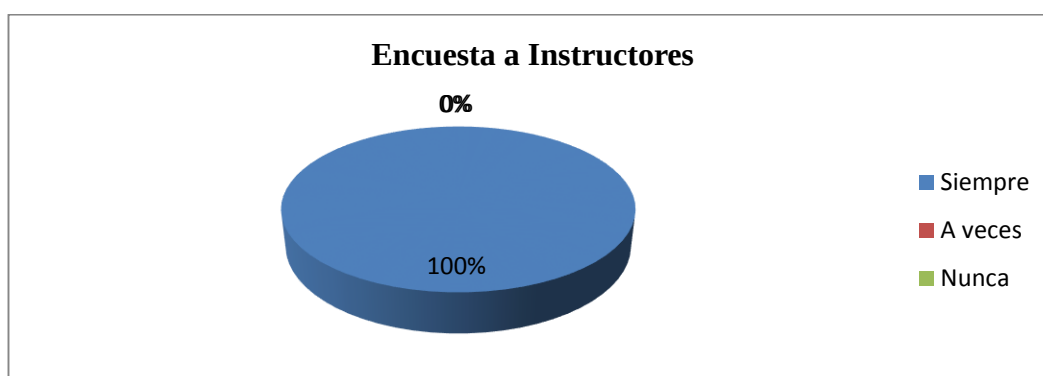


Gráfico No. 14: restricciones, castigos y desempeño

Elaborado por: Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 100% de los encuestados afirma nunca cree que las restricciones y castigos en el trabajo, favorecen el desempeño.

El criterio de que las restricciones y castigos en el trabajo, no favorecen el desempeño es mayoritario en la totalidad de encuestados.

11. ¿Al realizar sus actividades, encuentra satisfacción en las mismas?

Cuadro No. 15: actividades y satisfacción

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Siempre	8	67
A veces	4	33
Nunca	0	0
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

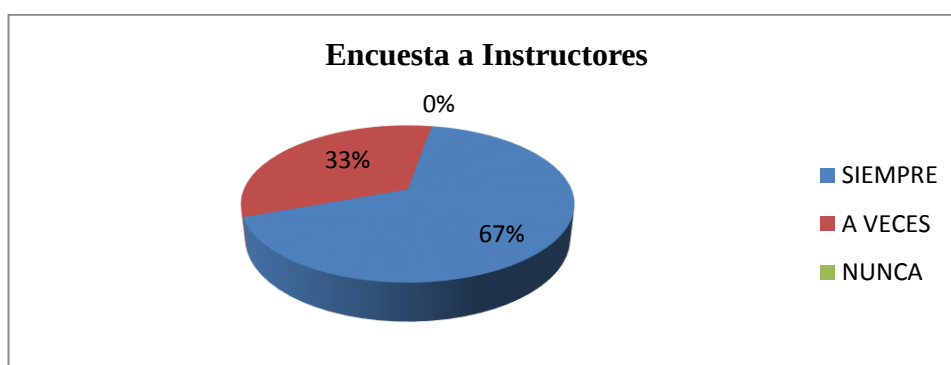


Gráfico No. 15: actividades y satisfacción

Elaborado por: Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 67 %, de instructores afirman que siempre al realizar sus actividades, encuentra satisfacción en las mismas, un 33 % manifiesta que A veces.

Por lo tanto se puede interpretar que, la afirmación que realiza la mayoría de instructores, es que al realizar sus actividades, encuentran satisfacción en las mismas

12. ¿Cree usted que en el desempeño profesional se consideran y estimulan las características propias de cada persona?

Cuadro No. 16: Desempeño profesional, características individuales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Siempre	10	78%
A veces	1	11%
Nunca	1	11%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

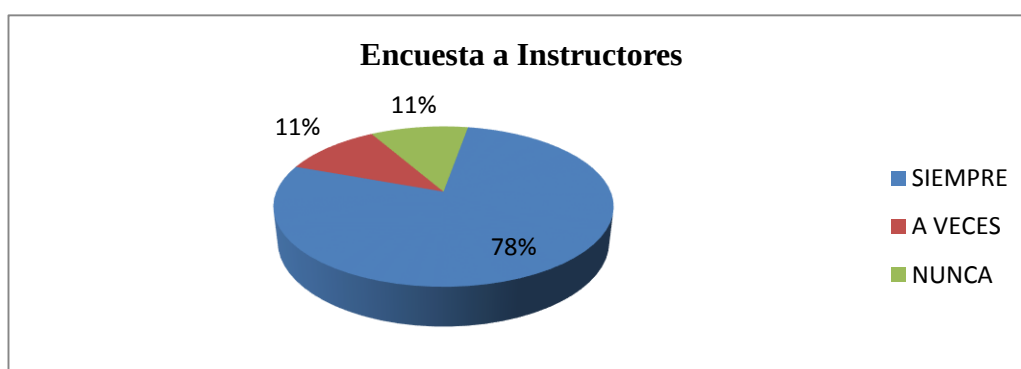


Gráfico No. 16: Desempeño profesional, características individuales

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 87 %, de instructores afirman que siempre cree que en el desempeño profesional se consideran y estimulan las características propias de cada persona, un 11 % se pronuncia que a veces y un 11% que nunca

De lo expresado por la mayoría de los encuestados se puede interpretar que, cree que en el desempeño profesional se consideran y estimulan las características propias de cada persona

13. ¿Cree usted que es necesario que se realicen programas de capacitación, para mejorar su desempeño profesional?

Cuadro No. 17: programas de capacitación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Siempre	12	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

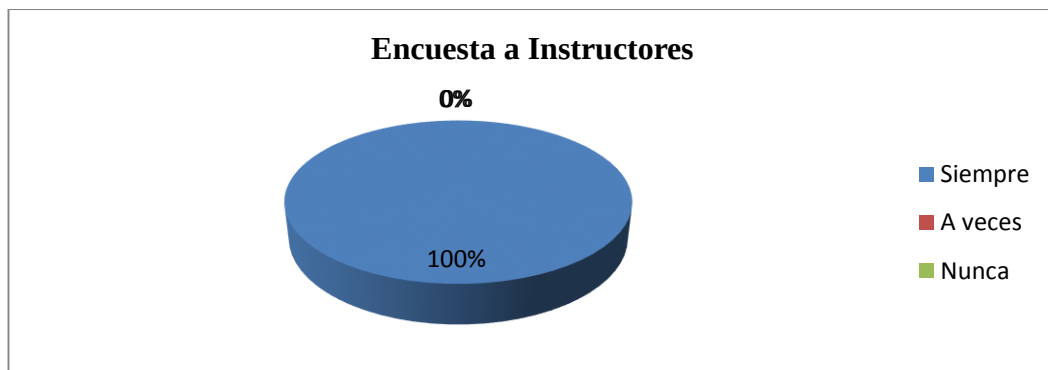


Gráfico No. 17: Programas de capacitación

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 100 %, de instructores afirman que es necesario que se realicen programas de capacitación, para mejorar el desempeño profesional;

Para la totalidad de los encuestados cree que es necesario que se realicen programas de capacitación, para mejorar el desempeño profesional

Encuesta dirigida a participantes

1. ¿Considera usted que la capacitación le ayuda a mejorar la calidad de los resultados de su actividad?

Cuadro No. 18: calidad de los resultados

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	88	69%
A veces	33	26%
Nunca	6	5%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

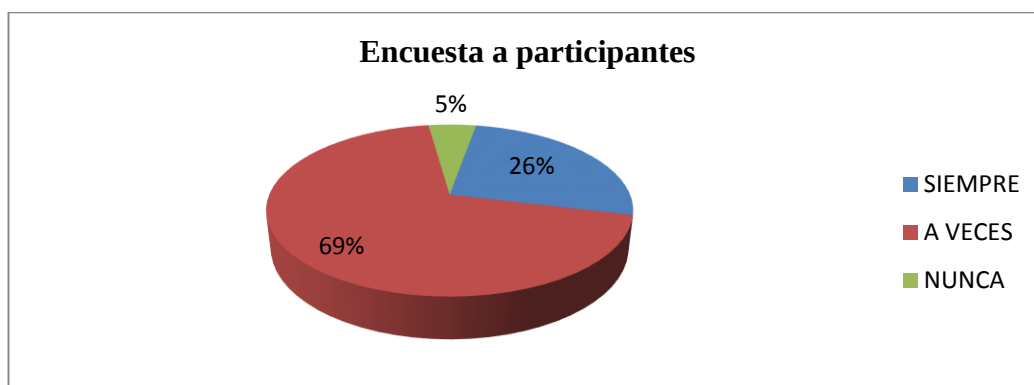


Gráfico No. 18: calidad de los resultados

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 69% de los participantes considera siempre que la capacitación le ayuda a mejorar la calidad de los resultados de su actividad, el 26 % indica que a veces y el restante 5 % que nunca.

La mayoría de los encuestados interpreta que la capacitación le ayuda a mejorar la calidad de los resultados de su actividad

2. ¿Los resultados de los programas de capacitación, considera que son inmediatos y prácticos?

Cuadro Nro. 19: capacitación, resultados inmediatos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	53	42%
A veces	65	51%
Nunca	9	7%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

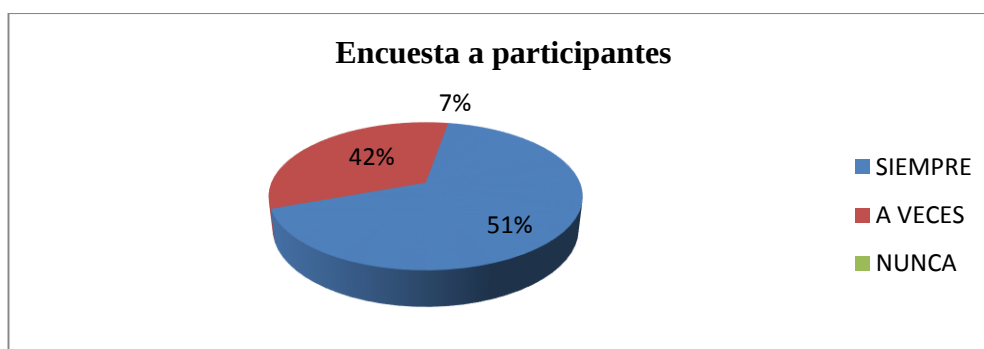


Gráfico No. 19: capacitación, resultados inmediatos

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 42% de participantes señala que los resultados de los procesos de capacitación son los esperados y adecuados, un 51 % indica que A veces y un 7% que nunca.

La gran mayoría manifiesta que los resultados de los procesos de capacitación no son los esperados y adecuados, en contraste con lo expresado por los instructores.

3. ¿Los conocimientos que se imparten mediante la capacitación están ordenados y obedecen a una planificación técnica?

Cuadro No. 20: capacitación ordenada y planificada

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	11	9%
A veces	14	11%
Nunca	102	80%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

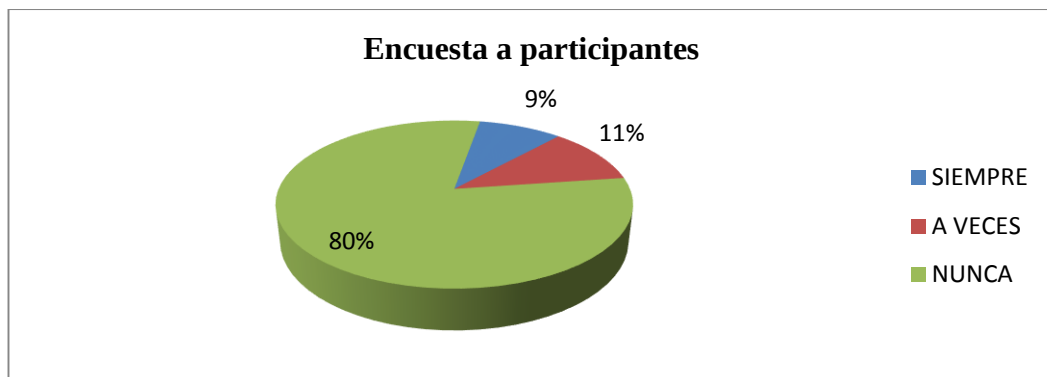


Gráfico No. 20: capacitación ordenada y planificada

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

Un 9% de participantes manifiesta que siempre los conocimientos que adquiere mediante la capacitación son útiles en función de los objetivos, un 11 % que A veces y un 80 % que nunca.

Se manifiesta que los conocimientos que se adquieren mediante la capacitación no son útiles en función de los objetivos, es la opinión de la mayoría de los encuestados

4. ¿Mediante estos procesos usted adquiere conocimientos aplicables y que le permiten evaluar sus actividades?

Cuadro No. 21: conocimientos aplicables, evaluación de actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	102	80%
A veces	25	20%
Nunca	0	0%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

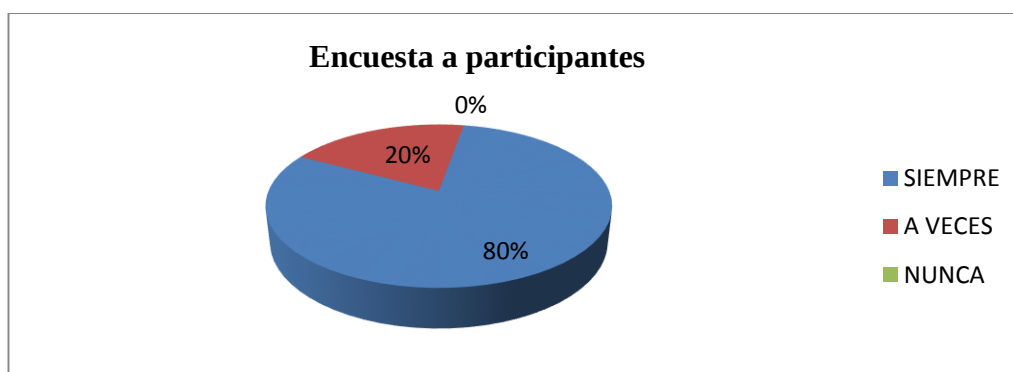


Gráfico No. 21: conocimientos aplicables, evaluación de actividades

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 80% de participantes responden que siempre mediante estos procesos adquiere conocimientos aplicables, el 20% manifiesta que a veces.

La mayoría de los encuestados manifiesta que mediante estos procesos adquiere conocimientos especializados

5. ¿Mediante la aplicación de programas de capacitación tiene la oportunidad de crecimiento profesional l?

Cuadro No. 22: oportunidades de crecimiento profesional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	66	52%
A veces	48	38%
Nunca	13	10%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

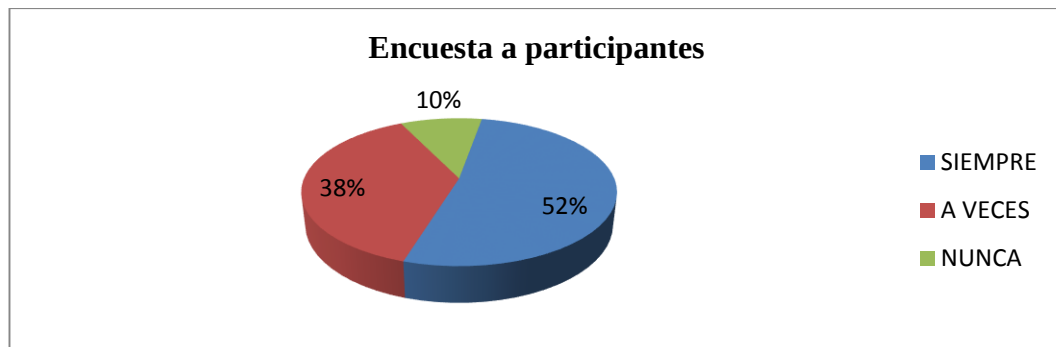


Gráfico No. 22: oportunidades de crecimiento profesional

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 52% de participantes, responde que siempre, a través de la capacitación tiene oportunidades de crecimiento profesional, el 38 % manifiesta que a veces y el 10 % manifiesta que nunca.

La mayoría de los encuestados manifiestan que a través de la capacitación tiene oportunidades de crecimiento profesional

6. ¿Considera que la capacitación le ayuda a su realización como ser humano, proporcionándole satisfacción en el desarrollo de las actividades?

Cuadro No. 23: capacitación, realización y satisfacción en las actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	117	92%
A veces	10	8%
Nunca	0	0%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

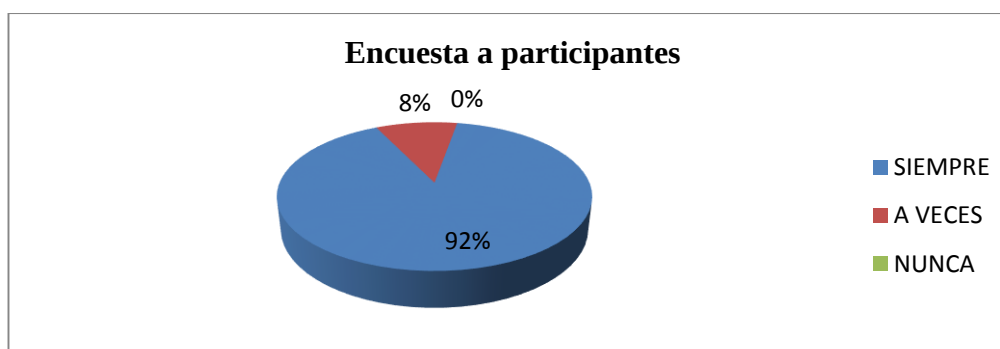


Gráfico No. 23: capacitación, realización y satisfacción en las actividades

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 92% considera que la capacitación le ayuda a su realización como ser humano, proporcionándole satisfacción en el desarrollo de las actividades, 8 % manifiesta que a veces.

La mayoría de los encuestados afirma que siempre considera que la capacitación le ayuda a su realización como ser humano, proporcionándole satisfacción en el desarrollo de las actividades.

7. ¿En su actividad se favorece la interacción en un adecuado clima laboral?

Cuadro No. 24: interacción y adecuado clima laboral

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	8%
A veces	13	10%
Nunca	104	82%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

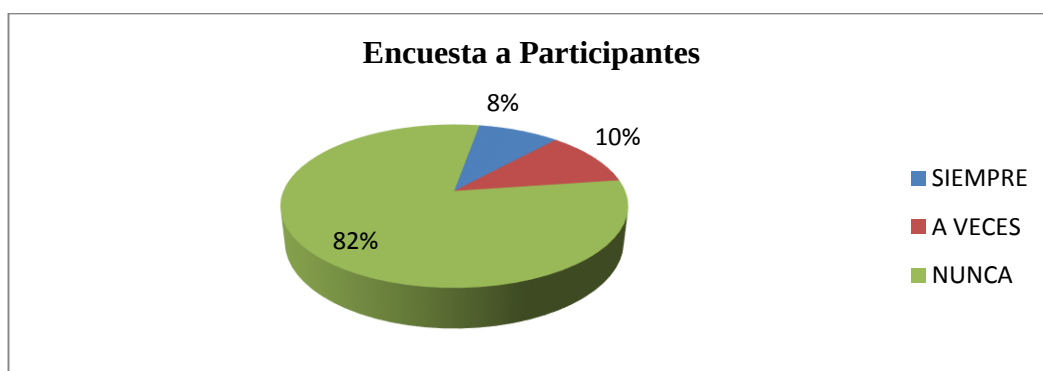


Gráfico No. 24: interacción y adecuado clima laboral

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 82% de participantes responden que nunca en su actividad se favorece la interacción en un adecuado clima laboral el 10% manifiesta que a veces y siempre el 8%

Un alto porcentaje de los encuestados manifiesta que en su actividad se favorece la interacción en un adecuado clima laboral.

8. ¿Considera que su desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria?

Cuadro No. 25: desempeño y relación con la labor diaria

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	51	40%
A veces	57	45%
Nunca	19	15%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

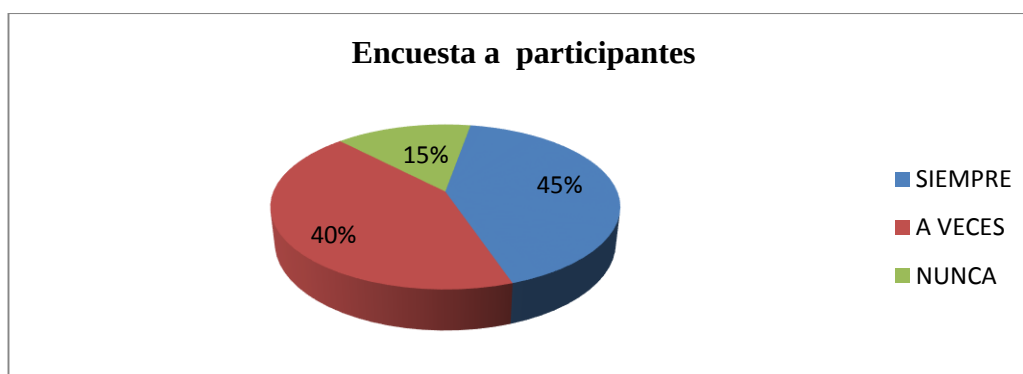


Gráfico No. 25: desempeño y relación con la labor diaria

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 40% de participantes que su desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria, el 45 % señala que a veces y el 15% indica que nunca.

De los encuestados la mayoría considera que su desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria

9. ¿Considera que los estímulos y recompensas en el trabajo, favorecen el desempeño?

Cuadro No. 26: estímulos, recompensas y desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	67	53%
A veces	46	36%
Nunca	14	11%
total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

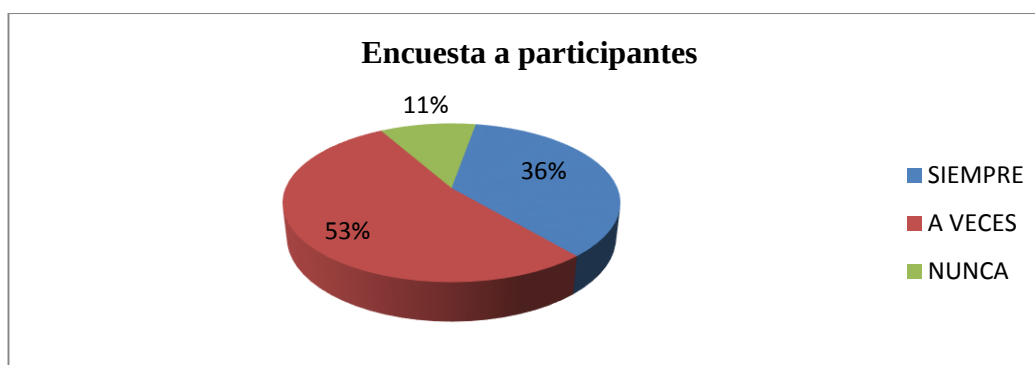


Gráfico No. 26: estímulos, recompensas y desempeño

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 53% de participantes considera que los estímulos y recompensas en el trabajo, siempre favorecen el desempeño, un 36 % afirman que a veces y un 11 % indican que nunca

La mayoría de participantes considera que los estímulos y recompensas en el trabajo, favorecen el desempeño

10. ¿Considera que las restricciones y castigos en el trabajo, favorecen el desempeño?

Cuadro No. 27: restricciones y desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	8%
A veces	15	12%
Nunca	102	80%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

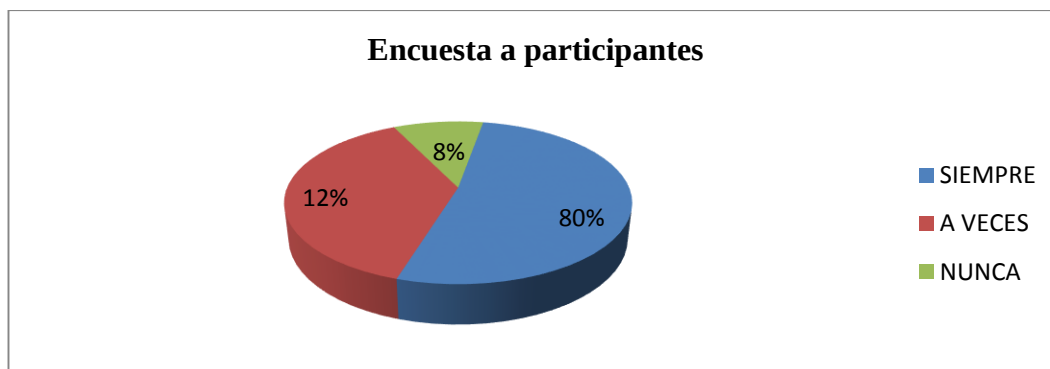


Gráfico No. 27: restricciones y desempeño

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 8% de participantes, considera que siempre las restricciones y castigos en el trabajo, favorecen el desempeño, el 12 % manifiesta que a veces y el 80% manifiesta que nunca.

La afirmación de la mayoría de los participantes encuestados es que considera que las restricciones y castigos en el trabajo, no favorecen el desempeño

11. ¿Al realizar sus actividades, encuentra satisfacción en las mismas?

Cuadro No. 28: actividades, satisfacción

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	28	22%
A veces	90	71%
Nunca	9	7%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

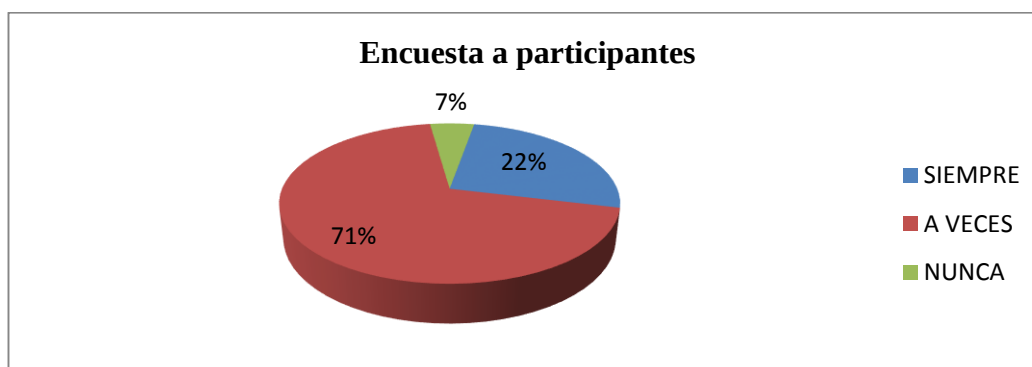


Gráfico No. 28: actividades, satisfacción

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

La afirmación del 22% de los participantes es que siempre al realizar sus actividades, encuentra satisfacción en las mismas, el 71 % indica que a veces y el restante 7 % que nunca.

El criterio de la mayoría de los participantes es que al realizar sus actividades, encuentra en algunas ocasiones satisfacción en las mismas.

12. ¿Cree usted que en el desempeño profesional se consideran y estimulan las características propias de cada persona?

Cuadro Nro. 29: desempeño y estímulo de características individuales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	39	31%
A veces	75	59%
Nunca	13	10%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

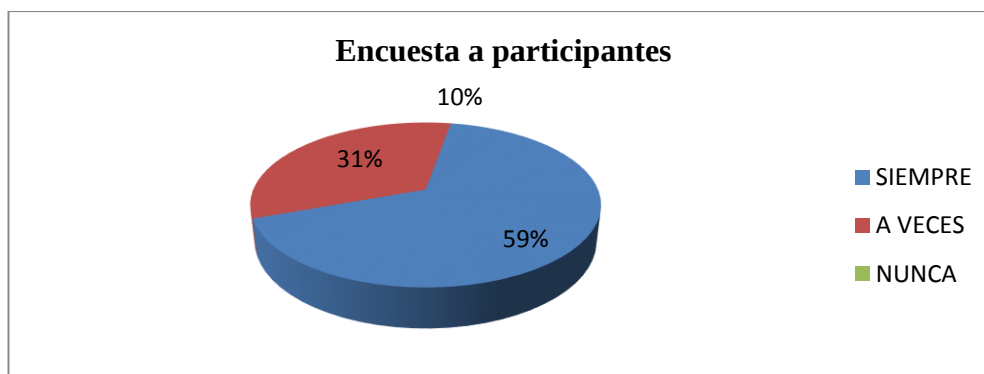


Gráfico No. 29: desempeño y estímulo de características individuales

Elaborado por Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 31% de los participantes encuestados indica que siempre en el desempeño profesional a veces se consideran y estimulan las características propias de cada persona, un 59 % menciona que a veces y un 10 % que nunca.

La percepción de la mayoría de los encuestados es que en el desempeño profesional, únicamente en algunas ocasiones se consideran y estimulan las características propias de cada persona

13. ¿Cree usted que es necesario que se realicen programas de capacitación, para mejorar su desempeño profesional?

Cuadro No. 30: realización capacitaciones y desempeño

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	127	100%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	127	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por Julio Maldonado

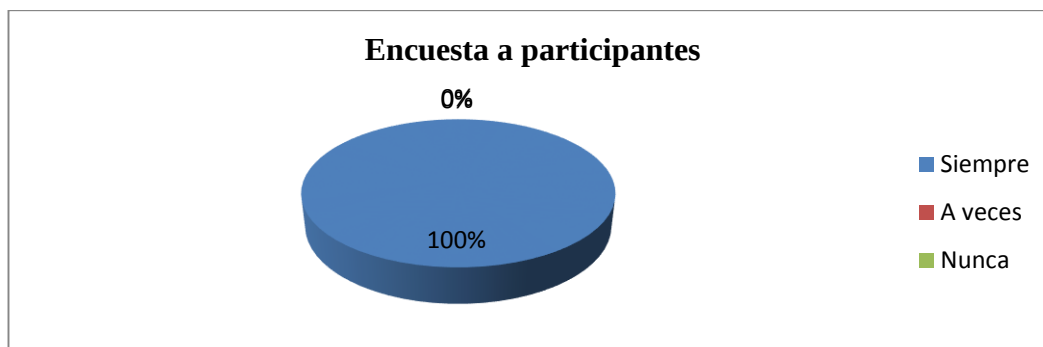


Gráfico No. 30: realización capacitaciones y desempeño

Elaborado por: Julio Maldonado

Análisis e interpretación

El 100% de los participantes que fueron encuestados considera que siempre es necesario que se realicen programas de capacitación, para mejorar el desempeño profesional.

La totalidad de los encuestados consideran que es necesario que se realicen programas de capacitación, para mejorar el desempeño profesional

Verificación de la Hipótesis

a. Modelo Lógico

Ho: La capacitación no incide en el desempeño profesional de los participantes de asistencia contable del Secap, del Distrito Metropolitano de Quito, período enero-marzo año 2015.

H1: La capacitación incide significativamente en el desempeño profesional de los participantes de asistencia contable del Secap, del Distrito Metropolitano de Quito, período enero-marzo año 2015.

Instructores y participantes del SECAP del Distrito Metropolitano de Quito.

b. Modelo Matemático:

Ho: $O = E$ $O = \text{Observados}$

H1: $O \neq E$ $E = \text{Esperados}$

c. Modelo Estadístico

$$X_c^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

2. Nivel de Significación

$$\alpha = 0,05$$

3. Zona de Rechazo de la Ho

$$gl = (c-1) (f-1)$$

$$gl = (3-1) (2-1) = (2) (1) = 2$$

$$gl = 9.491$$

Frecuencias Observadas

Cuadro No 31 Frecuencias Observadas

VARIABLES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Capacitación	241	191	98	530
Desempeño profesional	368	137	25	530
TOTAL	609	328	123	1060

Elaborado por: Julio Maldonado

Frecuencias Esperadas

Cuadro No 32: Frecuencias Esperadas

VARIABLES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	TOTAL
Capacitación	305	164	61	545
Desempeño profesional	305	164	61	545
TOTAL	610	328	122	1060

Elaborado por: Julio Maldonado

Cuadro No 33: Cálculo de (Ji cuadrado calculada)

O	E	(O – E) / E
---	---	-------------

$$X_c = 52,60 > X_t = 9,49$$

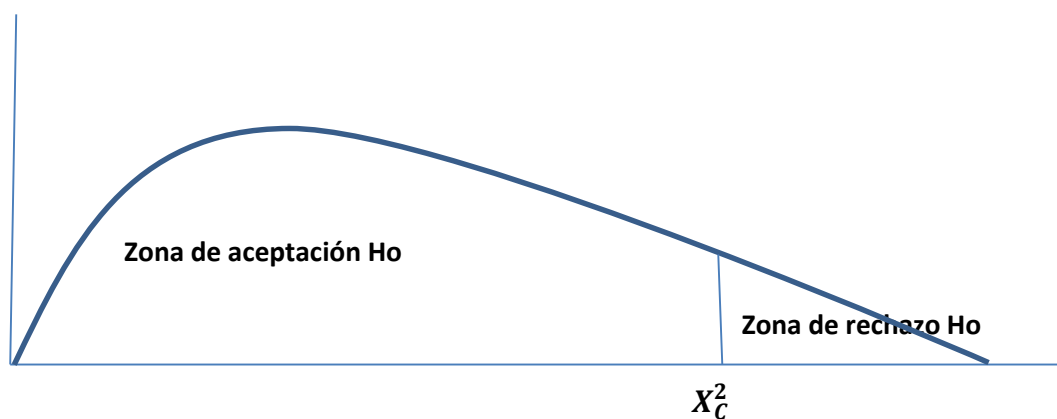


Gráfico No. 31: Zona de aceptación de la hipótesis Nula

Elaborado por: Julio Maldonado

4.- Regla de decisión

R (Ho): $> 9,49$

$52,60 > 9,49$

Decisión estadística

Como ji cuadrado calculada es igual a 52,60 este valor se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice “La capacitación incide significativamente en el desempeño profesional de los participantes de asistencia contable del SECAP, del Distrito Metropolitano de Quito, período enero-marzo año 2015.”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Del estudio realizado se puede concluir que, la capacitación ayuda a mejorar la calidad de los resultados de la actividad propia de cada individuo y además que mediante estos procesos se adquiere conocimientos especializados y estos brindan oportunidades de crecimiento profesional, contribuyendo a la realización como ser humano, proporcionando satisfacción en el desarrollo de las actividades, pero los programas establecidos, necesitan ser estructurados de manera técnica, por cuanto estos procesos no arrojan los resultados esperados y adecuados ya que los conocimientos que se adquieren no son útiles en función de los objetivos.

Además se concluye que en el desarrollo de las actividades se favorece la interacción en un adecuado clima laboral y que su desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria y se entiende que los estímulos y recompensas en el trabajo, favorecen el desempeño pero que las restricciones y castigos en el trabajo, afectan de manera ostensible dicho desempeño, lo que se refleja en bajo grado satisfacción al realizar las actividades propias de su función puesto que no se consideran y estimulan las características propias de cada persona

En el desarrollo de programas de capacitación se da prioridad a los aspectos técnicos, pero no se considera la utilidad de estos en el campo práctico, por cuanto no están estructurados en función de objetivos, necesidades empresariales y sobre todo de las necesidades de los participantes y de estos en sus sitios de trabajo, lo que afecta entre otros aspectos el desempeño laboral.

Recomendaciones

De los resultados obtenidos se puede recomendar que los procesos de capacitación debe considerar al ser humano fundamentalmente, brindándole oportunidades de crecimiento profesional a través de la socialización de conocimientos especializados, buscando que estos se reflejen en productos esperados y adecuados y que los saberes que se adquieren sean útiles en función de los objetivos individuales y empresariales.

Es recomendable que los participantes sean capacitados para que logren los conocimientos necesarios sobre sus actividades específicas dentro de cada organización a la cuál pertenezcan, promoviendo el desarrollado de relaciones interpersonales en el ambiente laboral, social y familiar, incluyendo programas de gestión del talento humano, que estimulen las características propias de cada persona propiciando la debida motivación para el desarrollo de actividades y desempeño laboral.

Se recomienda desarrollar un programa de capacitación que considere las necesidades empresariales y sobre todo las necesidades de los participantes que asisten al SECAP para su desarrollo dentro de la organización a la cual pertenezcan

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Título:

Programa de capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional de los estudiantes de Asistencia Contable del SECAP.

Datos informativos:

Responsable: Maldonado Calero Julio César

Pichincha: Pichincha

Cantón: Quito

Beneficiarios de la Propuesta

Se considera como beneficiarios de la propuesta a todos los maestros y participantes fundamentalmente, de Asistencia Contable del SECAP, los mismos que no han sido atendidos oportunamente con procesos de capacitación establecidos en un programa estructurado técnicamente considerando a las actuales demandas y que propicien un crecimiento personal y por añadidura fomenten el desarrollo personal y profesional.

Antecedentes

La actividad relativa a la capacitación es una de las más importantes y que se encuentra íntimamente relacionada con el desarrollo de la economía nacional, su avance ha ocasionado grandes desafíos especialmente en el sector académico y profesional, pero históricamente no se ha considerado el crecimiento en los ámbitos sociales, personales, económicos, de todos los seres humanos inmersos

en esta actividad, se ha observado que no se han desarrollado programas en gestión del talento humano, empoderamiento y motivación, como temas íntimamente vinculados al desempeño profesional entre otros aspectos, que no han sido atendidos.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar un programa de capacitación que sirva de base para el mejoramiento del desempeño, mediante procesos motivacionales y de empoderamiento enfocados el crecimiento profesional de los participantes de Asistencia Contable del SECAP

Objetivos específicos

- Socializar las sugerencias planteadas en la propuesta referente a los programas de capacitación
- Concienciar a toda la comunidad educativa sobre la importancia de la capacitación a nivel motivacional y de empoderamiento, para el mejor desempeño laboral y crecimiento profesional.
- Motivar la utilización y aplicación de lo planteado, para mejorar los procesos en beneficio de todos los inmersos en esta actividad.

Análisis de factibilidad de implementación de la propuesta

La propuesta es viable desde el punto de vista **económico** puesto que los costos no son elevados, ya que, lo que se requiere es contar en esencia con predisposición que genere una actitud que favorezca el cambio de todos los involucrados en el quehacer relacionado a la capacitación.

En cuanto al factor **sociológico** se debe considerar que el desarrollo social de los pueblos es cada vez más incluyente, así tenemos que los todos los entes sociales, ejercen mayor influencia en el quehacer humano, es importante recordar,

en principio, fundamentalmente que todos somos entes sociales que no podemos actuar aisladamente del contexto, para lo cual es importante el trabajo cooperativo en esta sociedad globalizada.

En el aspecto **político**, se ubica dentro de los requerimientos del Estado Ecuatoriano, ya que el mejoramiento de la calidad de vida, está directamente relacionado con los postulados del buen vivir, es uno de los ejes primordiales de la política de gobierno, lo que se ha evidenciado en la inversión que se ha realizado en el área.

En el ámbito **jurídico**, es una propuesta factible, por cuanto lo que se pretende es mejorar los procesos y posterior desempeño profesional, mediante la capacitación de los actores y que son objeto de estudio en el trabajo de investigación.

La propuesta presentada conduce a resolver un problema o situación práctica, con características de viabilidad, rentabilidad y originalidad en los aspectos de acciones, condiciones de aplicación, recursos, tiempos y resultados

Fundamentación Científico-Técnica- Teórica o Jurídica

Luego del proceso investigativo, se ha podido evidenciar que las actividades inherentes a la capacitación, es una tarea difícil, compleja y que incluye un elevado nivel de esfuerzo académico. Que no existen suficientes fuentes de información del tema específico en estudio, de allí que la tarea se ha tornado compleja, que a pesar de lo expuesto se torna interesante conocer en la realidad de la Capacitación programada de manera científico-técnica. Que los resultados obtenidos, si bien no tiene el carácter de rigor científico, sirven como aporte para futuras profundizaciones.

El objeto de estudio del tema se ha orientado al análisis y comprensión de la actividad de la Capacitación y el desarrollo de esta en relación con el desempeño profesional de los participantes.

Plan de Monitoreo y Evaluación

Cuadro No. 38: Monitoreo y evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para evaluar el manejo y aplicación de los programas de capacitación relativos a motivación y empoderamiento para mejorar el desempeño profesional
2. ¿De qué personas?	Maestros y participantes que intervienen en los procesos de Capacitación del SECAP.
3. ¿Sobre qué aspectos?	Talento humano con sus aspectos laborales y personales que afectan en el desempeño profesional.
4. ¿Quiénes?	Investigador
5. ¿Cuándo?	Del enero a marzo de 2015
6. ¿Dónde?	SECAP – Quito
7. ¿Cuántas veces?	Una vez
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas que solicitan conclusiones y recomendaciones
9. ¿Con qué?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	De ensayo y aprendizaje

Elaborado por: Julio Maldonado

Evaluación de Impacto de la Propuestas

El investigador considera que con la aplicación de la propuesta planteada se podrá beneficiar a grupos sociales, hombres o mujeres que participan en las actividades de capacitación, particularmente en el SECAP. Al introducir una

estrategia de mejoramiento del desempeño profesional, y que servirá como referente para otros proyectos de estudio.

El inducir un nuevo enfoque de gestión y planificación en programas de capacitación, se mejorará el desempeño profesional de los participantes del SECAP, debiéndose profundizar y efectuar las actividades programadas y planificadas, a fin de favorecer el crecimiento personal y profesional de los actores intervinientes en este proceso.

Impacto de la propuesta:

La propuesta o aporte es la siguiente:

1. La capacitación a los estudiantes coadyuva a su mejoramiento laboral en la asistencia contable.
2. Los estudiantes de asistencia contable estarán preparados para solucionar problemas de índole contable.
3. Se les capacita para que realmente sean un apoyo para el contador de la empresa, que muchas veces sirvan de asesores para el contador de la organización.
4. Este tipo de profesionales capacitados serán una inversión para las empresas que los contraten, ya que serán sujetos productivos.

**Programa de Capacitación para el mejoramiento del desempeño profesional
de los estudiantes de asistencia contable del SECAP**

Indicadores de gestión

Indicadores de gestión					
Nombre	Objetivo	Fórmula de cálculo	Unidad de medida	Periodo de Medición	Significado
Toma de decisiones	Encontrar procedimientos y experiencias anteriores, para la ejecución normal del trabajo	Casos sin ser resueltos / Casos totales en el mes * 100%	%	Mensual	El resultado indicara la efectiva reacción del personal ante problemas
Supervisión	Recibir supervisión específica de manera directa y constante y no ejerce supervisión	Trabajo entregado / Trabajo meta * 100%	%	Quincenal	El porcentaje nos indica que necesidad tiene el personal que se supervisado
Relaciones internas	Mantener relaciones continuas con el personal de la unidad de contabilidad, a fin de ejecutar lo relativo al área.	Entorno organizacional encuesta	%	Semestral	La encuesta nos ayuda analizar el entorno de las relaciones interpersonal de los empleados
Capacitación	Encontrar el personal idóneo con la capacitación necesaria para ejercer el cargo	Personal con mayor capacitación / Personal Contratado * 100%	%	Semestral	Nos ayuda a identificar al personal que tiene alguna deficiencia en el area que se desempeña
Experiencia	Establecer un tiempo promedio de 5 años para el personal en este cargo	Personal con experiencia mayor a 5 años / Personal contratado *100%	%	Semestral	El resultado busca comprobar si 5 años de experiencias son suficientes para el cargo que desempeñan

Elaborado por: el investigador

DISEÑO CURRICULAR PARA FORMACIÓN CONTINUA

Identificación del curso/programa de capacitación y formación profesional

Nombre del curso o programa:	Cód.	Especialidad
EMPODERAMIENTO Y MOTIVACIÓN LABORAL	A	Gestión del Talento Humano

Objetivo General del curso/programa de capacitación y formación profesional

Los participantes desarrollarán habilidades para ejercer un liderazgo efectivo y compromiso en el área empresarial en que se desenvuelvan.

Objetivos Específicos del curso/programa de capacitación y formación profesional

Conocerán sus mejores estilos de liderazgo y la forma de aplicarlos con eficiencia ante diferentes personas y circunstancias.

Poder desarrollar diferentes capacidades para el logro óptimo de resultados.

Tomar conciencia de los diferentes tipos de poder que están a su alcance y sabrán aplicar el más objetivo y funcional en la toma de decisiones

Contenido del curso o cursos que integran el programa de capacitación y formación profesional en Formación Continua

4.1.1. Temas principales

- ü Utilidad del autodesarrollo
- ü Qué significa trabajar bajo el enfoque del Empowerment
- ü El desarrollo de las competencias profesionales de los colaboradores
- ü Ante la gestión del cambio
- ü Cómo reconocer el esfuerzo y el logro
- ü El talento y las habilidades
- ü Cuáles son los indicadores de éxito profesional
- ü Indicar los factores inhibidores de la actitud personal
- ü El desarrollo de las competencias profesionales de los colaboradores
- ü Superando barreras

4.1.2. Temas Transversales

Planificando el éxito
 ü La rueda de competencias
 ü Desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes
 ü Ante la gestión del cambio
 ü Adaptabilidad
 ü Plan de acción para crear empowerment
 ü Del poder en la empresa
 ü Qué son Las Relaciones Humanas?
 ü Autoestima
 ü La Inteligencia Emocional
 ü Lenguaje y Comunicación
 ü Conocimiento intrapersonal
 ü Saber manejar mis emociones
 ü Desarrollando confianza
 ü Superando barreras

Material didáctico utilizado para el desarrollo del curso/programa de capacitación y formación profesional

Manual de apoyo teórico (incluye cuestionarios, lecturas de caso, glosario de términos, guía de portales web). Del Facilitador: material multimedia en cd, incluye presentaciones en power point, videos y enlaces a la web; otros propios de las dinámicas grupales. Del Aula: pizarra de tiza líquida infocus, computador portátil, parlantes.

Metodología utilizada para la ejecución del curso/programa

- Ejercicios individuales y de resolución grupal.
- Dinámicas grupales y ejercicios individuales
- Discusión de casos y juegos de empresa
- Autodiagnóstico
- Representación de roles
- Caminatas dirigidas
- Ejercicios de auto-percepción de fortalezas y debilidades.
- Presentaciones dialogadas
- Cuestionarios
- Experiencias Reflexivas

Sistema de evaluación

Evaluación diagnóstica		Evaluación de resultados	
Metodología	Herramientas	Metodología	
Encuesta	Cuestionario cerrado	Dramatización	
Entrevista informal	Guía de preguntas	Autoevaluación	
Duración en horas: 10 HORAS			

DISEÑO CURRICULAR FORMACIÓN CONTINUA

Identificación del curso/programa de capacitación y formación profesional

Nombre del curso o programa:	Cód.	Especialidad
LIDERAZGO POR OBJETIVOS Y VALORES	A	Gestión del Talento Humano.
Objetivo General del curso/programa de capacitación y formación profesional		

Realizar una dirección efectiva a través de la gestión participativa por objetivos, considerando los valores de las personas para gestionar adecuadamente el talento en la organización.

Objetivos Específicos del curso/programa de capacitación y formación profesional

Crear condiciones bajo las cuales todos los seguidores del líder puedan desempeñarse en forma independiente y efectiva hacia un objetivo común".
Diferenciar la necesidad de poner los valores por delante de los objetivos trazados .

Definir los factores basados en el liderazgo por valores.

Contenido del curso o cursos que integran el programa de capacitación y formación profesional en Formación Continua

4.1.1. Temas Principales

¿Qué es el liderazgo por Objetivos y Valores?
El Liderazgo como Instrumento de Rediseño Cultural
Liderazgo transformacional- Herramienta de Motivación personal
Los Valores y el liderazgo
El Estrés Profesional. Renovarse o Morir
El Desarrollo Organizativo
Entender los tres aspectos del Liderazgo
Concepto de autoridad e influencia
Comunicación Efectiva
Liderazgo y búsqueda de consenso
Desarrollando confianza
Que desean los empleados en sus puestos de trabajo
- cuando delegar
Justificando errores
Liderazgo, que tiene que ver con la credibilidad
Superando barreras.

4.1.2. Temas Transversales

Del Control al Aprendizaje
La Resistencia al Cambio.
Claves de Acción para el liderazgo por objetivos y valores

Material didáctico utilizado para el desarrollo del curso/programa de capacitación y formación profesional

Para el Participantes : tarjeta de identificación, manual de apoyo teórico (incluye cuestionarios, lecturas de caso, glosario de términos, guía de portales web). Del Facilitador: material multimedia en cd, incluye presentaciones en power point, videos y enlaces a la web de la operadora; otros propios de las dinámicas grupales. Del Aula: pizarra, tiza liquida, rotafolio, infocus, computador portatil, parlantes.

Metodología utilizada para la ejecución del curso/programa

Activa y participativa, basada en casos reales de situaciones vividas realmente por los asistentes, dando una profunda reflexión y una concientización de las técnicas efectivas para una buena atención
Diagnóstico Autoanálisis Roll play Exposición dialogada Exposición videos Motivación y energía.

Sistema de evaluación

Evaluación diagnóstica		Evaluación de resultados	
Metodología	Herramientas	Metodología	
Encuesta	Cuestionario cerrado	Dramatización	
Entrevista informal	Guía de preguntas	Autoevaluación	

Entorno de Aprendizaje (Equipos, instrumentos, materiales, insumos y recursos didácticos para el desarrollo del curso o programa).

Concepto	Máquinas, equipos y herramientas fase teórica	
1. Máquinas, equipos y herramientas	EQUIPOS (INFOCUS, PANTALLA, LASER, PIZARRA TIZA LIQUIDA, PANTALLA)	
2. Materiales, insumos y recursos didácticos	Manual de apoyo teórico (incluye cuestionarios, lecturas de caso, glosario de términos, guía de portales web). Del Facilitador: material multimedia en cd, incluye presentaciones en power point, videos y enlaces a la web, otros propios de las dinámicas grupales. Del Aula: pizarra, tiza liquida, rotafolio, infocus, computador portatil, parlantes.	

Duración en horas:	8 HORAS
---------------------------	----------------

DISEÑO CURRICULAR PARA FORMACIÓN CONTINUA

1 Identificación del curso/programa de capacitación y formación profesional

Nombre del curso o programa:	Cód.	Área	Cód.	Especialidad
INTELIGENCIA EMOCIONAL		CONTABILIDAD		

2 Objetivo General del curso/programa de capacitación y formación profesional

Desarrollar un sinnúmero de habilidades y destrezas emocionales para desempeñarse adecuadamente en sus labores cotidianas dentro de la organización.

3 Objetivos Específicos del curso/programa de Capacitación y formación profesional

Contribuir a la productividad de la compañía a través de una fuerza de trabajo más motivada, empoderada y con mayor liderazgo, que sea capaz de llevar a cabo prácticas de la inteligencia emocional en el ámbito profesional.

Ofrecer una visión de la excelencia y supone un importante hito para un enfoque más amplio de la inteligencia humana en nuestro comportamiento diario.

Generar ventajas competitivas a la empresa y al individuo.

4 Contenido del curso o cursos que integran el programa de capacitación y formación profesional en Formación Continua

4.1.1. Temas Principales

Conceptos de Emoción y de Inteligencia Emocional
 La Inteligencia Emocional Intrapersonal e Interpersonal
 La Inteligencia Emocional en la Empresa y la Autoestima
 Conclusiones Finales del Curso de Inteligencia Emocional
 La inteligencia humana
 Las emociones
 Que es la inteligencia emocional
 Habilidades prácticas de la inteligencia emocional
 El desarrollo de la inteligencia emocional
 Características y rasgos de las personas de éxito profesional
 Características y rasgos de las personas que fracasan
 Características de las capacidades de inteligencia emocional
 Influencia de las emociones en el trabajo y profesión
 El árbol de decisión

4.1.2. Temas Transversales

Conclusiones y ejercicios prácticos

Exposición de casos

Recomendaciones finales

5

Material didáctico utilizado para el desarrollo del curso/programa de capacitación y formación profesional

Para el Participante: tarjeta de identificación, manual de apoyo teórico (incluye cuestionarios, lecturas de caso, glosario de términos, guía de portales web). Del Facilitador: material multimedia en cd, incluye presentaciones en power point, videos y enlaces a la web de la operadora; otros propios de las dinámicas grupales. Del Aula: pizarra, tiza líquida, infocus, computador portátil, parlantes.

6

Requisito de entrada del participante para el curso o programa de capacitación

Todas aquellas personas que quieran mejorar tanto en su vida personal como laboral, utilizando la inteligencia emocional para ello

7

Metodología utilizada para la ejecución del curso/programa

Métodos Activos: fundamentados en el proceso experiencial, donde las estrategias del Método de orientación no directiva o rogeriano, el Método del Caso, el Grupo de Formación (T-Grupo), y el Psicodrama, son las adecuadas para cumplir con el objetivo de adquirir cambios en el comportamiento (Saber Ser), dado que los participantes coexisten, discuten y evolucionan a la luz de la reconstrucción de su propia experiencia.

8

Sistema de evaluación

Evaluación diagnóstica		Evaluación de resultados	
Metodología	Herramientas	Metodología	Herramientas
Encuesta	Cuestionario cerrado	Cuestionario abierto	Autoevaluación
Entrevista informal	Guía de preguntas	Cuestionario cerrado	Prueba de selección múltiple

10

Duración en horas:

8 HORAS

DISEÑO CURRICULAR PARA FORMACIÓN CONTINUA

1

Identificación del curso/programa de capacitación y formación profesional

Nombre del curso o programa:	Cód.	Área	Cód.	Especialidad
CALIDAD EN EL SERVICIO BASADO EN EL MODELO DISNEY		CONTABILIDAD		

2

Objetivo General del curso/programa de capacitación y formación profesional

Comprender que la calidad en el servicio es su prioridad, y que el conocimiento y aplicación de estrategias son piezas claves en esta gestión.

3

Objetivos Específicos del curso/programa de capacitación y formación profesional

Comprender que ofrecer un servicio de excelencia es necesario y que se logra cuando todos como un grupo deciden adoptarlo y aplicarlo.

Comprender que el servicio de excelencia se viabiliza cuando podemos ubicarnos en el lugar del compañero o persona que solicita nuestros servicios, es decir practicar la empatía.

Conocer cómo identificar las necesidades empresariales, y comprender que tienen la autoridad para resolverle sus problemas.

Aprender a lidiar con situaciones difíciles.

4

Contenido del curso o cursos que integran el programa de capacitación y formación profesional en Formación Continua

4.1.1. Temas Principales

4.1.2. Temas trnsversales

Comunicación

Trabajo en equipo

Excelencia

5

Material didáctico utilizado para el desarrollo del curso/programa de capacitación y formación profesional

Para el Participante: manual de apoyo teórico (incluye cuestionarios, lecturas de caso, glosario de términos, guía de portales web). Del Facilitador: material multimedia en cd, incluye presentaciones en power point, videos y enlaces a la web de la operadora; otros propios de las dinámicas grupales. Del Aula: pizarra, tiza líquida, rotafolio, infocus, computador portátil, parlantes.

6

Requisito de entrada del participante para el curso o programa de capacitación

Curso dirigido a todas aquellos participantes que realizan su labor profesional en el ámbito de la contabilidad y están interesadas en conseguir que ésta se lleve a cabo de la mejor forma posible, para nosotros y los que nos rodean.

7

Metodología utilizada para la ejecución del curso/programa

Métodos Activos: fundamentados en el proceso experiencial, donde las estrategias del Método de orientación no directiva o rogeriano, el Método del Caso, el Grupo de Formación (T-Grupo), y el Psicodrama, son las adecuadas para cumplir con el objetivo de adquirir cambios en el comportamiento (Saber Ser), dado que los participantes coexisten, discuten y evolucionan a la luz de la reconstrucción de su propia experiencia.

8

Sistema de evaluación

Evaluación diagnóstica		Evaluación de resultados	
Metodología	Herramientas	Metodología	Herramientas
Encuesta	Cuestionario cerrado	Cuestionario abierto	Autoevaluación
Entrevista informal	Guía de preguntas	Cuestionario cerrado	Prueba de selección múltiple

9

Entorno de Aprendizaje (Equipos, instrumentos, materiales, insumos y recursos didácticos para el desarrollo del curso o programa).

Concepto	Máquinas, equipos y herramientas fase teórica	Máquinas, equipos y herramientas fase práctica
1. Máquinas, equipos y herramientas	EQUIPOS (INFOCUS, PANTALLA, LASER, PIZARRA TIZA LIQUIDA, PANTALLA)	
2. Materiales, insumos y recursos didácticos	Para el Participante: manual de apoyo teórico (incluye cuestionarios, lecturas de caso, glosario de términos, guía de portales web). Del Facilitador: material multimedia en cd, incluye presentaciones en power point, videos y enlaces a la web de la operadora; otros propios de las dinámicas grupales. Del Aula: pizarra, tiza liquida, rotafolio, infocus, computador portátil, parlantes	

10

Duración en horas:8
HORAS

FORMULARIO SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

NOMBRE DEL CURSO:

INSTRUCTOR:

LUGAR Y FECHA:

CARGA HORARIA:

GRUPO:

01	Nombres y Apellidos del Participante	Cédula de Ciudadanía	Correo electrónico	Cargo	Teléfono	Móvil	FIRMA

FORMULARIO PROCESO DE EVALUACIÓN

NOMBRE DEL CURSO:

NOMBRE DEL INSTRUCTOR:

FECHA:

ORD	NOMBRES	APELLIDOS	EVAL. FORMATIVA	PORCENTAJE	EVALUACIÓN CUALITATIVA	NOTA FINAL	CALIFICACIÓN

FORMATO INFORME DE CURSO

INSTITUCIÓN:

CONTACTO:

NOMBRE DEL CURSO:

OBJETIVO GENERAL:

OBJETIVO ESPECÍFICOS:

METODOLOGÍA:

NÚMERO DE PARTICIPANTES:

DESARROLLO:

EVALUACIÓN:

CONCLUSIONES:

RECOMENDACIONES:

Atentamente,

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Malla Curricular Contabilidad y Auditoría

La malla curricular de la Carrera de Contabilidad y Auditoría 2015-2016 está conformada por 10 semestres y 234 créditos distribuidos de la siguiente manera:

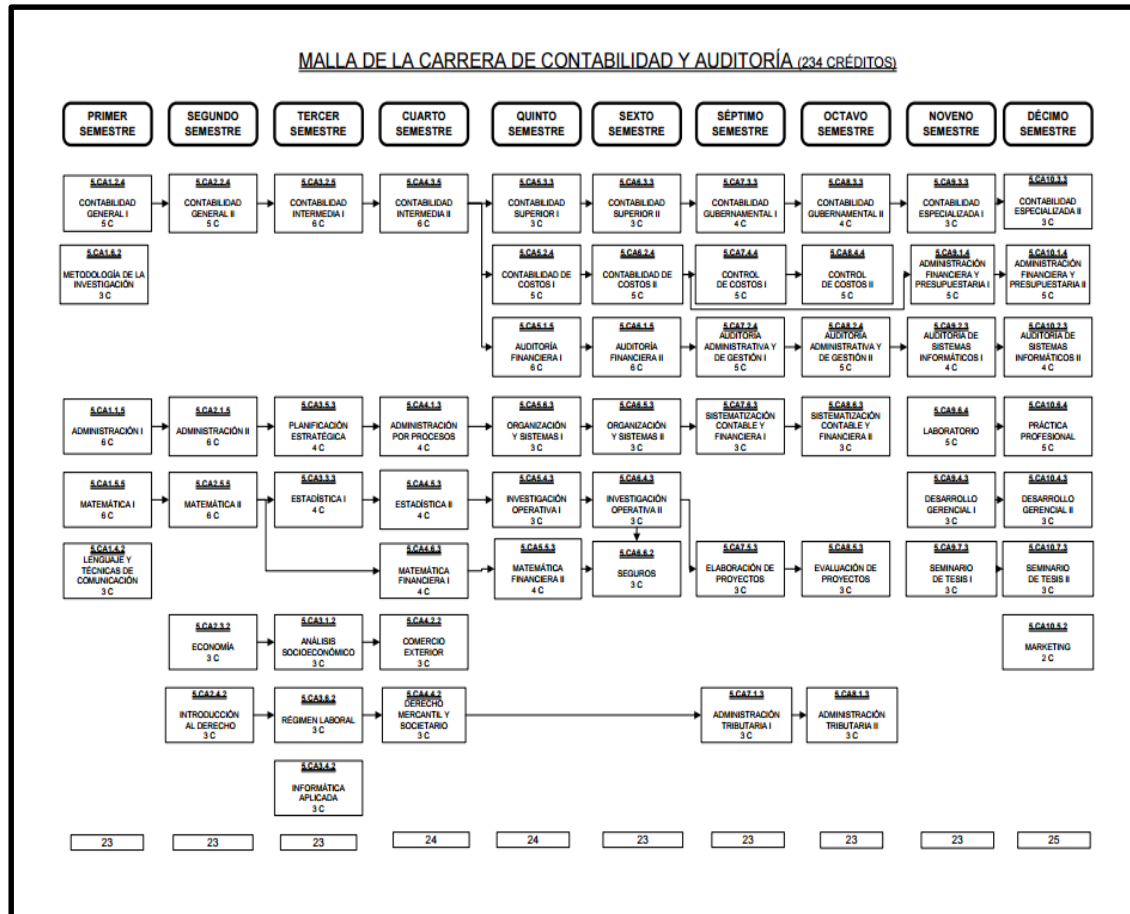


Gráfico 32: Malla Curricular Contabilidad y Auditoría

En: (Facultad de Ciencias Administrativas, 2014)

ANEXOS

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOÁMERICA

Encuesta dirigida a Instructores

La encuesta que usted va a contestar tiene toda la seriedad del caso, de usted dependerá el éxito el fracaso de dicha encuesta, marque “x” en una sola respuesta

No.	PREGUNTA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	¿Considera usted que la capacitación le ayuda a mejorar la calidad de los resultados de su actividad?			
2	¿Los resultados de los programas de capacitación, considera que son inmediatos y prácticos?			
3	¿Los conocimientos que se imparten mediante la capacitación están ordenados y obedecen a una planificación técnica?			
4	¿Mediante estos procesos se proporcionan conocimientos aplicables, que permiten evaluar las actividades?			
5	¿Mediante la aplicación de programas de capacitación se brinda la oportunidad de crecimiento humano y profesional?			
6	¿Considera que la capacitación ayuda a la realización como ser humano, proporcionándole satisfacción en el desarrollo de las actividades?			
7	¿En su actividad se favorece la interacción en un adecuado clima laboral?			
8	¿Considera que su desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria?			
9	¿Considera que los estímulos y recompensas en el trabajo, favorecen el desempeño?			
10	¿Cree usted que las restricciones y castigos en el trabajo, favorecen el desempeño?			
11	¿Al realizar sus actividades, encuentra satisfacción en las mismas?			
12	¿Cree usted que en el desempeño profesional se consideran y estimulan las características propias de cada persona?			
13	¿Cree usted que es necesario que se realicen programas de capacitación, para mejorar su desempeño profesional?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Elaborado por: El Investigador

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOÁMERICA

Encuesta dirigida a Participantes

La encuesta que usted va a contestar tiene toda la seriedad del caso, de usted dependerá el éxito el fracaso de dicha encuesta, marque “x” en una sola respuesta

No.	PREGUNTA	SIEMPR E	A VECES	NUNC A
1	¿Considera usted que la capacitación le ayuda a mejorar la calidad de los resultados de su actividad?			
2	¿Los resultados de los programas de capacitación, considera que son inmediatos y prácticos?			
3	¿Los conocimientos que se imparten mediante la capacitación están ordenados y obedecen a una planificación técnica?			
4	¿Mediante estos procesos usted adquiere conocimientos aplicables y que le permiten evaluar sus actividades?			
5	¿Mediante la aplicación de programas de capacitación tiene la oportunidad de crecimiento profesional?			
6	¿Considera que la capacitación le ayuda a su realización como ser humano, proporcionándole satisfacción en el desarrollo de las actividades?			
7	¿En su actividad se favorece la interacción en un adecuado clima laboral?			
8	¿Considera que su desempeño está en relación con los procesos y prácticas de la labor diaria?			
9	¿Considera que los estímulos y recompensas en el trabajo, favorecen el desempeño?			
10	¿Considera que las restricciones y castigos en el trabajo, favorecen el desempeño?			
11	¿Al realizar sus actividades, encuentra satisfacción en las mismas?			
12	¿Cree usted que en el desempeño profesional se consideran y estimulan las características propias de cada persona?			
13	¿Cree usted que es necesario que se realicen programas de capacitación, para mejorar su desempeño profesional?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Elaborado por: El Investigador

BIBLIOGRAFÍA

- Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Boletín Educación y Trabajo*, 6(2)..
- García-Vera, A. B. (1994). *Las nuevas tecnologías en la capacitación docente*. Visor.
- Kume, H., Vasco, E., & Kume, H. (1992). *Herramientas estadísticas básicas para el mejoramiento de la calidad*. Editorial Norma.
- Maura, V. G. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Revista Cubana de Educación Superior*, 22(1), 45-53.
- Meyer, P. L. (1973). *Probabilidad y aplicaciones estadísticas*. Fondo Educativo Interamericano.
- Moser, C. (1995). Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación.
- Perrenoud, P. (2005). Diez nuevas competencias para enseñar. *Educatio Siglo XXI*, 23
- Salas Perea, R. S., Hatim Ricardo, A., & Rey Bravo, R. (1997). Sistema de monitoreo y control de calidad de la competencia y el desempeño profesional. *Educación Médica Superior*, 11(1), 17-30.
- Salas Perea, R. S. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Educación Médica Superior*, 14(2), 136-147.
- Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa

NET GRAFIA

www.secap.gob.ec/
www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2015/capacitacion.html
inacapecuador.com/
www.ministeriointerior.gob.ec/ › *Comunicamos* ›
www.trabajo.gob.ec/.../Plan-Nacional-de-Capacitacion-para-el-Sector-Publico-