Plan de capacitacion.

SISTEMA ASISTENCIA DE ESTUDIANTES

Anyulieth Villalobos Peralta,

José Luis Molina Cascante,

Derian Esquivel Venegas,

José Cabezas Guevara.

Contenido

[INTRODUCCION. 2](#_Toc514413019)

[OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. 3](#_Toc514413020)

[PERFIL FINAL DEL CAPACITADO. 4](#_Toc514413021)

[DURACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACION 5](#_Toc514413022)

[CONTEXTO FORMATIVO 5](#_Toc514413023)

[ACTIVIDADES O TAREAS PRINCIPALES QUE SE LLEVARAN A CABO EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. 6](#_Toc514413024)

[FUNDAMENTOS DE LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PROPUESTA. 6](#_Toc514413025)

[PROPUESTA DE ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA EL MANEJO DEL SISTEMA DE ASITENCIA DE ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN PUBLICA "LICEO MIRAMAR DE PUNTARENAS" 8](#_Toc514413026)

[Etapa de Diagnóstico. 11](#_Toc514413027)

[Etapa de Planificación. 13](#_Toc514413028)

[Etapa de ejecución 14](#_Toc514413029)

[Etapa de evaluación. 16](#_Toc514413030)

# INTRODUCCION.

Este trabajo hablaremos sobre un programa de capacitación como adecuar dicho programa de acuerdo a las necesidades de la empresa y los trabajadores.

Los programas de capacitación son la respuesta a los problemas que se encuentran en los diagnósticos previos a su elaboración y son la base para orientar acciones posteriores.

Este trabajo tiene el propósito de facilitar al trabajador el aprendizaje del programa de capacitación de manera clara y sencilla y una rápida aplicación en el ámbito laboral.

# OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

* Capacitar a al trabajador para tener un buen rendimiento y desempeño en el uso de la aplicación.
* Analizar las funciones necesarias en los puestos de trabajo para adecuarlo al programa de capacitación.
* Analizar los elementos que se requieren para conformar un programa de desarrollo profesional, en beneficio de la organización y del individuo.
* Aplicar los conocimientos teóricos para diseñar y ejecutar un programa de capacitación.
* Identificar los criterios de evaluación para medir los resultados de un programa de capacitación.

# PERFIL FINAL DEL CAPACITADO.

Al final el curso de capacitación el trabajador tendrá la capacidad de:

* Cumplir correctamente con las responsabilidades del uso de la aplicación.
* Capacidad de solucionar problemas que se presenten en relación a la aplicación.
* Aumentar la confianza de trabajador y disminuir posibles fallas.
* Aumentar la satisfacción individual del trabajador.
* Reducir posibles mermas por mal uso de la aplicación.

DURACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACION.

**Inicio Y Término:**

Fecha de inicio:

Fecha de término:

CONTEXTO FORMATIVO.

**Infraestructura:**

Salón adecuado para llevar a cabo el programa de capacitación ubicado dentro de la empresa.

**MAQUINARIAS/EQUIPOS:**

* Computadora.
* Pizarrón.

# ACTIVIDADES O TAREAS PRINCIPALES QUE SE LLEVARAN A CABO EN EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

* **SESIÓN DE APERTURA.**

1. Presentación de los participantes.
2. Presentación del Programa.
3. Evaluación diagnóstica.

# FUNDAMENTOS DE LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PROPUESTA.

En correspondencia con estos, el objetivo de la estrategia que a continuación se explica es instruir a los usuarios finales a dominar los varios procesos en el uso y gestión del software, de forma tal que el conocimiento sobre el sistema a utilizar quede en la empresa y exista mayor agilidad para brindar un buen soporte.

La estrategia de capacitación que se propone contempla tareas que requieren de un trabajo cooperado de todos los factores con el fin de lograr los objetivos propuestos. Las tareas que se diseñan propician la aplicación de acciones atendiendo a los cuatro componentes.

Para su elaboración se tuvieron en cuenta los fundamentos pedagógicos que rigen las actividades durante la capacitación.

Para evaluar el nivel de conocimientos y el desarrollo de la tecnología en los Usuarios de la institución publica "Liceo Miramar de Puntarenas" se establecieron los siguientes indicadores:

* Efectividad en la aplicación de los conocimientos adquiridos.
* Desarrollo de habilidades necesarias para el uso de aplicaciones.
* Conducción acertada de los objetivos propuestos.
* Correspondencia entre las habilidades desarrolladas en el uso de la tecnología y el desempeño laboral.

Como se expresó anteriormente, la estrategia de capacitación que se propone en este trabajo, hay que considerar también, que cuando existe una alta rotación de personal, el usuario clave debe tener el conocimiento de la operación del software de gestión y ser así, un capacitador permanente de los usuarios finales, ahorrando de esta manera costos de capacitación.

Este último aspecto, el soporte, es también muy importante, ya que una vez que el encargado de realizar capacitaciones se retira, queda para los usuarios finales la responsabilidad de utilizar los conocimientos adquiridos para resolver problemáticas y brindar a todos los estamentos de la organización, soporte cada vez que se requiera.

De esta manera, no solo uno, sino que todos podrán aprender poco a poco a utilizar el sistema de gestión, cosa que cuesta porque los usuarios no suelen invertir tiempo exclusivamente a capacitarse, pero es importante que exista desde un comienzo, alguien que pueda realizar una capacitación para la institución.

A partir de estos fundamentos la estrategia propuesta constituye una vía necesaria para implementar en la práctica de capacitación de los Usuarios de la institución el mejoramiento de sus competencias tecnológicas, de manera que se eleve la efectividad de su desempeño.

# PROPUESTA DE ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA EL MANEJO DEL SISTEMA DE ASITENCIA DE ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN PUBLICA "LICEO MIRAMAR DE PUNTARENAS"

Teniendo en cuenta que resulta imprescindible crear todas las condiciones que permitan mejorar la capacitación en el uso sistema para los usuarios de la institución, se proponen para la estrategia la estructura siguiente:

* Misión.
* Visión.
* Ideas rectoras.
* Objetivo general.
* Etapas de la estrategia: **diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.**
* Recomendaciones para el desarrollo de los procesos críticos del sistema para que los usuarios puedan ejecutarlo de manera adecuada.

La estrategia trazada está íntimamente relacionada con la manera en que se concibe al usuario de la capacitación, el cual posee una experiencia y un valioso conocimiento por lo que a la vez que es receptor, es también emisor de conocimiento. Si se propicia un proceso de aprendizaje activo, dinámico y horizontal, la estrategia debe considerar a la capacitación en función de enseñar los diferentes procesos de forma que le sean fácil de comprender al usuario.

Las acciones diseñadas en la estrategia deben desarrollarse sobre la base de métodos de trabajo que propicien la búsqueda de desarrollo próximo para hacer real el desarrollo potencial de los trabajadores, donde los procesos de acompañamiento sistemático a la acción del usuario se convierten en mediador simbólico para alcanzar el estado deseado.

**Misión:**

Brindar una estrategia de capacitación para el manejo del SISTEMA DE ASITENCIA DE ESTUDIANTES de la institución pública "Liceo Miramar de Puntarenas"

**Visión:**

Los usuarios de la aplicación alcanzarán un nivel de preparación que les permitirá dirigir los diferentes procesos que conllevan al uso del sistema.

**Ideas rectoras:**

Es responsabilidad de los capacitadores dirigir el proceso de capacitación hacia los usuarios, por lo cual este, tiene que estar presente en todo el proceso de capacitación del uso del sistema. Los capacitadores deben brindar a este proceso una atención sistemática, hasta que el periodo de capacitación concluya, ya que una vez que el encargado de realizar capacitaciones se retira, queda para los usuarios finales la responsabilidad de utilizar los conocimientos adquiridos para resolver problemáticas y brindar a todos los estamentos de la organización, soporte cada vez que se requiera.

Los usuarios finales en conjunto con la institución no solo proporcionaran a los nuevos sudarios los recursos materiales necesarios para el manejo del sistema, sino que además organizan y controlan el adecuado uso del sistema hacia los nuevos usuarios, deben también, contribuir al desarrollo de capacitarlos. Deben prepararlos para que cumpla con su rol en la capacitación de los usuarios, interactuar con ellos de forma sistemática para de conjunto dar solución a las diferentes tareas que emanan del sistema.

El proceso de mejoramiento del sistema es continuo, por ello los directivos o el usuario a cargo de la gestión deben realizar controles parciales a este, para lo cual deben estar adecuadamente preparados. El reconocimiento de los diferentes problemas y los diferentes procesos, es cardinal para la preparación que deben tener en relación con el mismo, es además una etapa importante dentro de la capacitación y por tanto no debe verse como algo adicional, o separado de esta.

**Objetivo general de la estrategia:**

Capacitar a los usuarios para el manejo del SISTEMA DE ASITENCIA DE ESTUDIANTES de la institución pública "Liceo Miramar de Puntarenas" de forma tal los cuales logren un manejo adecuado del mismo y puedan ser capaces de poder preparar a otros usuarios por su propia cuenta.

A continuación se muestra un esquema donde se representan las etapas de la misma.

Estratega de Capacitación.

**Planificación**.

Proyecto de acciones.

II Etapa

I Etapa

**Diagnostico**.

Determinación de las necesidades y potencialidades.

**Evaluación**.

Valoración de los resultados.

IV Etapa

III Etapa

**Ejecución**.

Ejecución de las acciones.

# Etapa de Diagnóstico.

Toda estrategia es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas en torno al quehacer actual y el camino a recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y demandas del entorno y lograr el máximo de eficacia y calidad de sus prestaciones. Es un proceso y un instrumento, como proceso se trata del conjunto de acciones y tareas que involucran a los implicados en el mismo en la búsqueda de claridades respecto al quehacer y estrategias adecuadas para su perfeccionamiento. Como instrumento constituye un marco conceptual que orienta la toma de decisiones encaminadas a implementar los cambios necesarios.

Este proceso se implementa a partir de las necesidades de los implicados, las cuales tienen que ser diagnosticadas. De esto resulta, que el diagnóstico direcciona la proyección y ejecución de las acciones de manera coherente y progresiva que propicien las condiciones y permitan alcanzar los objetivos propuestos.

En la etapa de diagnóstico el objetivo es conocer el estado actual que presentan el proceso de la implementación del sistema y la capacitación de los usuarios de la institución pública "Liceo Miramar de Puntarenas".

**Se aplicó el diagnóstico en dos dimensiones:**

1. Contexto de actuación de los usuarios de la institución (caracterización del entorno en que se desarrolla el uso del sistema por parte de los usuarios, como el equipo necesario para su utilización).
2. Criterios de los capacitadores y usuarios, actores relevantes de la institución, con respecto a los procesos de utilización del sistema de los usuarios.

**Acciones propuestas para esta etapa:**

* Analizar con la institución los resultados de la capacitación y las dificultades que subsisten en la implementación del sistema y el uso por los usuarios.
* Aplicar varios instrumentos para la recopilación de información del estado inicial.
* Realizar un estudio de los documentos relacionados con la capacitación y la evaluación del desempeño.

**Con la aplicación de los instrumentos se profundizó además en los siguientes aspectos:**

* Criterios de capacitadores y usuarios con respecto a los cambios de actuación de los diferentes roles atendiendo a las características y complejidades de cada rol de usuario.
* Criterio de capacitadores y usuarios en cómo diseñar la estrategia de capacitación teniendo en cuenta que esta debe ser aplicable a todos los usuarios.
* Criterios de los capacitadores y usuarios con respecto a la implementación y y uso del sistema.
* Determinar las fuerzas facilitadoras y las barreras que presenta el proceso de implementación del sistema por los usuarios de la institución, para en consecuencia elaborar la estrategia de capacitación.

# Etapa de Planificación.

**En la etapa de planificación el objetivo es:** determinar las acciones que contribuyan a mejorar el entendimiento del uso del sistema e implementarlo de forma adecuada en los usuarios de la institución.

Se deben determinar los elementos básicos que se necesitan para la planificación de las acciones que deben desarrollarse para la implementación del sistema, la estrategia propone actividades dirigidas al proceso de apropiación de las habilidades indispensables para el desempeño eficiente y con ello contribuir al mejoramiento del aprendizaje en el uso del sistema para los usuarios.

**Acciones propuestas para esta etapa:**

* Determinar los objetivos de los temas de capacitación
* Determinar el contenido de los temas a partir de las necesidades individuales y colectivas.
* Determinar las habilidades en el uso del sistema en los usuarios.
* Recopilar la bibliografía a utilizar, Manuales, materiales, documentos normativos, documentos digitalizados, etc.
* Planificación de los temas, las actividades prácticas y demostrativas.
* Realizar una preparación metodológica que impartirán las diferentes acciones de capacitación.

Etapa de ejecución.

En esta etapa el objetivo es implementar la estrategia de capacitación propuesta para que los usuarios puedan comprender el uso adecuado del sistema.

La estrategia está compuesta por un grupo de acciones (asesorías y cursos) de carácter teórico y práctico apoyadas por diferentes **Métodos y técnicas pedagógicas** que responden a las necesidades de la institución.

**Acciones a desarrollar en esta etapa:**

* Estructuración del contenido de las acciones de capacitación.
* Presentación de los objetivos para lograr la implementación del sistema del estado real al deseado.
* Presentación de los temas integradores a partir de las potencialidades que brinda el contenido.
* Provocar intercambios con los usuarios para que comprendan la importancia del uso correcto del sistema con respecto al contenido objeto de capacitación.
* Atender las diferencias individuales como dudas a partir de la orientación, solución y evolución de las actividades desarrolladas.
* Controlar el cumplimiento de las acciones relacionadas con la capacitación para la implementación del sistema en la institución de los usuarios.
* Evaluar sistemáticamente a través de un usuario encargado de la institución el cumplimiento de las acciones de capacitación y el desempeño de los usuarios.
* Confeccionar el plan de capacitación para que la institución pueda aplicarlos más adelante a otros usuarios del colegio.
* Estimular los buenos resultados alcanzados por cada usuario.

La estrategia de capacitación constituye una intervención en el campo del proceso de implementación del sistema que se considera clave por cuanto permite la organización, el desarrollo de capacidades y habilidades en los usuarios que garantizan el desempeño en el uso adecuado del sistema.

Atendiendo a esto, las formas organizativas propuestas son: Conferencias, talleres, actividades prácticas, asesorías apoyadas por diferentes **Métodos y técnicas pedagógicas**.

**Métodos y técnicas pedagógicas aplicables durante la etapa de ejecución de la capacitación.**

La utilización de estrategias y métodos adecuados, en los que el aprendizaje de los usuarios durante la capacitación se conciba como una herramienta para un mejor entendimiento del sistema.

**Algunas estrategias y métodos que se pueden implementar en la capacitación:**

**Discusión:** El cual plantea un asunto y pide a los usuarios que discutan sobre un tema del sistema.

**Simulación:** Se emplea una pequeña simulación del uso del sistema con los usuarios para estimular la práctica sin miedo a error o a fracaso.

**Preguntas y Respuesta:** Las preguntas y respuestas le permiten a los usuarios atender unos de otros y despejar dudas.

# Etapa de evaluación.

La evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos incorporados al sistema general de actuación educativa que permite obtener información valida y fiable para formar juicios de valor de una situación. Estos juicios, a su vez se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada.

**Objetivos de la evaluación:**

* Medir el grado de aprendizaje de los usuarios, eficacia o eficiencia de la implementación de la capacitación (si se adecua a la realidad que queremos conseguir), si consigue lo que se había propuesto como meta; cuánto tiempo y recursos han sido empleados.
* Fomentar un análisis prospectivo sobre cuáles y cómo deben ser las intervenciones futuras.
* El proceso de evaluación genera experiencias, optimiza prácticas y sugiere mejores enfoques para el diseño de nuevos proyectos y programas.

**¿Cómo proceder para evaluarla?**

Para garantizar el carácter participativo de la evaluación es necesario concebirla como una actividad de carácter educativo y diagnóstico que explore los criterios que tienen los participantes sobre la calidad del proceso vivido durante la capacitación a los usuarios de la institución. Seleccionar técnicas que promuevan la animación, desinhibición, distensión, búsqueda de información y análisis profundo de los criterios evaluativos. Es un momento que requiere trabajo colectivo de planificación de la actividad, es decir, intervienen en él, el colectivo de capacitadores y usuarios.