

CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. PROPUESTA PARA LA CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES VIRTUALES

Data de submissão: 09/06/2023

Data de aceite: 03/08/2023

María Guadalupe Jardón Gallegos

Universidad de Londres. Maestría en administración de recursos humanos.
Ciudad de México
Orcid 0000-0001-6545-0932

RESUMEN: El docente virtual en una institución educativa es el principal recurso humano que interactúa con los estudiantes; y el capacitarlo es fundamental no solo para que realice bien sus funciones desde el primer curso asignado; sino también para mejorar los procedimientos; con ello, se busca que de manera inicial se genere la inducción al puesto lo que permitirá que el docente conozca lo que se espera del él durante el curso escolar y la capacitación que permitirá dominar las herramientas del aula virtual y perfeccionar su forma de trabajo. Lo anterior, incide en brindar un servicio de calidad que garantice una forma de trabajo uniforme, con procesos de evaluación del personal docente y, sobre todo, que garantice que la formación académica de los estudiantes cumpla con los estándares y logre que sus egresados sean competitivos a nivel nacional e internacional. Se concluye que para que el conocimiento de los

docentes se materialice en una formación de calidad para los estudiantes, se requiere conocer la normatividad institucional, la forma de trabajo de la institución educativa, la plataforma virtual y lo que será evaluado al docente y para ello, es fundamental que las instituciones educativas cuenten con un programa de inducción y capacitación para sus docentes.

PALABRAS-CLAVE: inducción, capacitación, recurso humano y productividad

ABSTRACT: The virtual teacher in an educational institution is the main human resource that interacts with students; and training it is essential not only so that it performs its functions well from the first assigned course; but also to improve procedures; With this, it is sought that initially the induction to the position is generated, which will allow the teacher to know what is expected of him during the school year and the training that will allow him to master the tools of the virtual classroom and perfect his way of working. The foregoing has an impact on providing a quality service that guarantees a uniform way of working, with evaluation processes for teaching staff and that guarantees that the academic training

of students meets the standards and ensures that their graduates are competitive. At national and international level. It is concluded that for the knowledge of teachers to materialize in quality training for students, it is necessary to know the institutional regulations, the way of working of the educational institution, the virtual platform and what will be evaluated to the teacher and for this It is essential that educational institutions have an induction and training program for their teachers.

KEYWORDS: induction, training, human resources and productivity

INTRODUCCIÓN

La educación a distancia en los últimos años ha tenido un auge significativo, el cual ha sido potenciado por las tecnologías de información y comunicación, ya que ante un mundo globalizado donde las necesidades de los individuos requieren continuar preparándose sin tener que asistir de manera presencial a una institución educativa apeándose a sus horarios; sino crear una individualidad donde el propio estudiante maneje sus propios tiempos de estudio y de acceso a la plataforma virtual.

Los planes y programas de estudio que conforman la modalidad a distancia permiten crear sistemas de tiempos flexibles, donde el estudiante acceda en cualquier momento del día al campus virtual y existen mecanismos para reconocer y evaluar los aprendizajes obtenidos a lo largo de un curso escolar y para cada asignatura cursada. Un punto a favor es la convergencia tecnológica que permite a los estudiantes trabajar con distintas herramientas para diversificar la interacción con el docente en línea, tales como foros de dudas y colaborativos, foros de planeación, anuncios o avisos, entre otros; la educación virtual es una alternativa para estudiar desde cualquier lugar nacional o internacional donde exista conexión a internet.

Mediante la tecnología, los trámites administrativos se simplifican ya que se apoyan de la tecnología para solventar la entrega de informes. Las instituciones educativas deberán contar con una plataforma para que los docentes y estudiantes cuenten con la posibilidad de llevar a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje, mediante un Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) el cual, se constituye por un conjunto de recursos, interacción y actividades de aprendizaje que mediante un soporte informático se realizan en una plataforma virtual.

El modelo de trabajo de una institución educativa incluye un EVA donde los estudiantes desarrollan las distintas actividades propuestas por expertos disciplinares en una planeación didáctica o carta descriptiva; las cuales, permitirán alcanzar las competencias y habilidades establecidos en la asignatura y malla curricular. En el ambiente virtual el estudiante debe ser autogestivo y debe administrar su propio aprendizaje, siempre apoyado de las herramientas tecnológicas y de la experiencia disciplinar y académica del docente virtual.

Dentro de la estructura académica de la institución educativa existen dos actores que

se relacionan directamente con los docentes virtuales y que tienen funciones específicas tanto en la contratación, la capacitación y la evaluación:

1. El responsable del programa educativo: entrevista al docente, selecciona e induce al puesto.
2. El asesor académico: acompaña al docente durante el curso escolar y lo capacita para trabajar de forma adecuada y que mejore su desempeño académico.

METODOLOGÍA

La metodología empleada es cualitativa en la que el escenario es el aula virtual donde el docente desempeña sus funciones; se integran las figuras del docente y del estudiante con una perspectiva holística, considerando la realidad como un todo, distinto de la suma de las partes que lo componen; traducido en una necesidad de contratar personal docente preparado disciplinar, académica y tecnológicamente para impartir un curso a uno o varios grupos. La institución educativa es el todo y cada una de sus partes se pueden distinguir como el personal directivo, personal administrativo, personal de gestión escolar, personal docente y estudiantes, por mencionar algunos; así como las instalaciones y el aula virtual como aspecto tecnológico.

OBJETIVO

Mostrar la relevancia de contar con docentes altamente capacitados e idóneos de atender el grupo asignado; para ello, se propone que al incorporarse a la institución educativa se realice la inducción al puesto; y en un segundo momento, la capacitación como parte del fortalecimiento de su práctica académica.

Objetivos específicos

Como objetivos específicos se contemplan:

- Contar con un proceso definido de la inducción al puesto del docente virtual.
- Contar con un proceso definido de la capacitación del docente virtual, mediante el programa de programa de apoyo al docente.

Planteamiento del problema

La asignación de los docentes frente a grupo debe garantizar que el docente cuenta con las habilidades y competencias necesarias para atender el ambiente virtual de aprendizaje, ya que es, quien de primera mano apoyará a los estudiantes; por ello, debe conocer y manejar de forma adecuada todas las herramientas del aula; aunado a ello; debe dominar el modelo educativo y la normatividad a la que debe apegarse, incluso si es

un docente de nuevo ingresos que ya conozca la plataforma virtual, pero cada institución establece su propia forma de trabajo.

En ocasiones, se pudiera presentar que por alguna urgencia el docente ya asignado al grupo no tuvo inducción al puesto y no sea capacitado en el uso y manejo de las herramientas del aula virtual; por lo que, no realiza las actividades necesarias para dar cumplimiento a sus responsabilidades y, por lo tanto, la atención de los estudiantes no es la adecuada. La problemática se presenta cuando los estudiantes manifiestan alguna inconformidad o cuando el docente recibe recomendaciones del asesor académico que tiene asignado.

Dicha problemática se podría solventar implementando un programa de inducción al puesto, previo a su asignación frente a grupo y la debida capacitación sobre el uso del aula virtual; de tal suerte que, sin estos dos procesos, no se debe asignar una asignatura al docente a fin de no afectar a los estudiantes y a la propia evaluación del docente.

Justificación

El modelo educativo de la institución educativa debe centrarse en el estudiante; por ello, el docente es la figura medular en el primer acercamiento con el estudiante ya que es a quien le preguntarán sus dudas disciplinares, pero también, las tecnológicas relacionadas con el ambiente virtual de aprendizaje; y administrativas como trámites de constancias, inscripciones, entre otros. En virtud de lo anterior, el docente debe poder resolver las dudas o en su defecto canalizar a los estudiantes a las áreas correspondientes; pero esto, solo podrá ser posible si el docente conoce como trabaja la institución educativa.

En esta investigación se determina la importancia de la inducción al puesto y de la capacitación que fortalezca la práctica académica del docente; por lo que, la institución deberá dar puntual seguimiento a dichos proceso para que la calidad del servicio educativo sea de alto nivel y para que se dé cumplimiento administrativo a la selección adecuada del personal que trabajará de la mano con los estudiantes.

La capacitación debe formar parte de los procesos cotidianos de la institución educativa que le permitan cumplir con los objetivos planteados, basándose en el medio ambiente y que apoyados con la detección de necesidades de capacitación se podrá fortalecer el plan de capacitación; el cual, puede ser formulado de manera anual con metas semestrales, cuatrimestrales, trimestrales, bimestrales o mensuales según corresponda a los ciclos escolares del nivel educativo.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La productividad del docente implica que conozca desde el inicio lo que se espera de él como lo menciona Jasso, J. (2004, p. 60) el aprendizaje abarca la acumulación de

capacidades y conocimientos aplicados. Se trata de un proceso acumulativo en su naturaleza y efectos, y es a menudo cualitativo. Abarca usualmente el conocimiento y la experiencia, y es generado por fuentes formales (entrenamiento y capacitación en el puesto de trabajo) e informales (imitación y copia). Ambas incluyen tanto las actividades de investigación y desarrollo e innovación como los cambios tecnológicos incrementales y las habilidades acumuladas gradualmente durante el desarrollo de las actividades de producción.

La inducción permite conocer al docente el modelo educativo de la institución educativa, su normatividad y forma de trabajo; por ejemplo, uno de los lineamientos establecidos, es que el docente debe acceder al aula virtual cinco días a la semana y atender cuatro horas diarias a sus estudiantes; el tiempo puede ser distribuido a lo largo del día; y es un factor fundamental que es evaluado por el asesor académico como parte de la evaluación docente. Si de inicio, el responsable del programa educativo no se lo da a conocer, se puede suponer que no hay restrictivas al respecto y que podría no ingresar diariamente al aula sin haber consecuencias en demérito de su evaluación al desempeño académico. Como parte de la selección de los candidatos y asignación del puesto de docente, se le matricula a un curso con una asignatura acorde al perfil profesiográfico y se presupone que cuenta con los conocimientos disciplinares y técnicos y con habilidades tecnológicas, comunicativas, actitudinales, entre otras.

La transdisciplina según Cruz-Meléndez, (2019, p. 134) implica que el personal aprende de nuevas disciplinas y ocupan conceptos y metodologías que mantienen el énfasis en su área de especialidad de origen y no rompen definitivamente con las fronteras de su conocimiento.

Como parte de la inducción al puesto, el responsable del programa educativo debe enseñarle al docente, como utilizar el aula virtual, lo que se espera de su desempeño y actividades a realizar en el curso; debe proveerle de los formatos que utilizará y el calendario escolar para que pueda realizar su planeación didáctica.

La capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad; su objetivo es generar conocimientos relacionados con la institución y el puesto con la finalidad de garantizar que el empleado no cometa errores en el desarrollo de sus actividades.

La capacitación brinda la seguridad de la formación de cada empleado que, en este caso, es el docente virtual para que pueda desempeñar con eficiencia sus funciones laborales en el puesto asignado; por otro lado, también beneficia a los trabajadores al eliminar los temores por no poder realizar adecuadamente sus actividades e infunde en ellos confianza en sí mismos y en su trabajo.

La institución educativa deberá desarrollar un proceso de capacitación de los docentes que garantice el correcto desarrollo de las actividades del puesto; como son:

1. Detección de necesidades de capacitación: parte de las posibles preguntas que pueda tener el docente y se generan diversos dispositivos de apoyo como

(tutoriales, videos, sesiones sincrónicas, entre otros).

2. *Planeación de la capacitación*: se genera en diferentes momentos del curso, aunque generalmente se enfatiza en el inicio del curso que abarca las tres primeras semanas para cubrir las actividades iniciales que el docente debe realizar; durante el curso para reforzar las áreas de oportunidad y al finalizar para dar a conocer los lineamientos de las actividades de cierre académicas y administrativas.
3. *Control*: todas las sesiones sin excepción cuentan con una orden del día y material de apoyo para llevarla a cabo, el cual será previamente revisado en sesión plenaria con un grupo de asesores. Se toma asistencia de los docentes para contemplar que se involucran en las actividades que organiza la institución educativa; y esto es considerado en el indicador de actitud en la evaluación docente.
4. *Ejecución de los programas de capacitación*: se imparten en su mayoría mediante sesiones donde se calendariza las sesiones que cada asesor académico realizará, la temática, horario y liga de acceso a la sesión. También se llevan a cabo sesiones presenciales que, por lo regular son para los docentes de nuevo ingreso y en los que participan tanto el responsable del programa educativo como el asesor académico.
5. *Seguimiento de la capacitación*: al finalizar la sesión el moderador pregunta a los asistentes, si la sesión fue de utilidad y si desean seguir siendo convocados a futuras sesiones. Adicionalmente se comparte la liga de la grabación para que aquellos docentes que no pudieron asistir la revisen o en su defecto a quienes asistieron, refuercen lo visto en cualquier momento al consultar la grabación en caso de dudas.
6. *Evaluación cualitativa*: las sesiones son llevadas a cabo por un asesor académico y es acompañado por otro asesor de diferente programa educativo que modera la sesión, apoya a responder las dudas y mide de manera cualitativa el desempeño de los docentes con base en el número de dudas que tiene y la temática de estas.

El plan de capacitación debe ser planificado, ejecutado y evaluado, que como se comentó, se lleva a cabo por el propio docente con el acompañamiento del asesor académico y se evalúa el desempeño del docente con la finalidad de mejorar las competencias del docente y, por tanto, mejorar el desempeño de la organización al alinear los objetivos generales de la institución educativa con los resultados obtenidos por los docentes.

Chiavenato (2009) indica que, “la capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo, diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de los recursos humanos”.

Respecto al marco legal de la capacitación en México, podemos mencionar a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal de Trabajo (LFT), con fundamento en los siguientes artículos:

Artículo 123 de la Constitución, en su fracción XIII indica que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Artículo 132 de la LFT menciona las obligaciones de los patrones, entre ellas, la fracción XV que indica proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

La LFT regula la productividad, formación y capacitación de los trabajadores en los siguientes artículos a saber:

Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;
- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;
- III. Incrementar la productividad; y
- IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Artículo 153-D. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

Para dar una métrica de las características con las que debe contar el docente para

poder tener un mejor desempeño, se deben considerar los siguientes conceptos: el talento, capacidad, aptitud, actitud y competencia en el ámbito laboral y educativo.

Dubrin A. (2008) sostiene que las personas que tienen un gran *talento* para organizar su tiempo y esfuerzo suelen experimentar menos conflictos en el trabajo. Por ello, es recomendable que el docente realice sus actividades de forma diaria a fin de no atrasarse en el trabajo y de esta manera los estudiantes estarán atendidos, acompañados y se resolverán las dudas.

La capacidad intelectual o inteligencia es definida por Dubrin A. (2008) como la capacidad de adquirir y aplicar el conocimiento, incluyendo la solución de problemas. La capacidad intelectual incluye cuatro aspectos importantes:

1. Inteligencia tradicional: se compone de la aptitud mental independiente.
2. Inteligencia práctica: capacidad de desarrollar tareas relacionadas con el trabajo académico que contempla la teoría de la triple inteligencia la cual sostiene que se conforma por tres subtipos: *analítico* para resolver problemas difíciles; el *emotivo* para la imaginación y la combinación de cosas de manera novedosa; y el *práctico* que se requiere para adaptar el entorno a las propias necesidades.
3. Inteligencias múltiples: las personas saben y comprenden el mundo en maneras claramente diferentes y aprenden de distintas maneras.
4. Inteligencia emocional: son las cualidades como la de comprender los propios sentimientos, sentir empatía por los demás y controlar las emociones para mejorar la vida.

De igual forma, Dubrin A. (2008) menciona siete factores que contribuyen a la aptitud mental general como lo es la comprensión verbal, fluidez léxica, agudeza numérica, percepción del espacio, memoria, velocidad de percepción y razonamiento inductivo. La actitud debe ser en todo momento positiva para ayudar a eliminar las barreras de la comunicación.

Comellas (2002, p. 19), define a la competencia en el ámbito laboral y educativo como aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, lo que implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de “saber, saber hacer y saber estar” mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja. De esta manera, el docente virtual debe contar con la mejor disposición para desarrollar sus aptitudes y actitudes para fortalecer sus competencias, capacidades y talentos.

PROCEDIMIENTO GENERAL DE LA INDUCCIÓN

Dessler (1991), define la inducción como un procedimiento que permite proporcionar a los trabajadores información básica sobre la empresa, información que necesita para desempeñar satisfactoriamente sus labores. Por su parte, Stoner (1990), define la

inducción como aquellas actividades tendientes a facilitar el ingreso de un individuo en la organización y proporcionarle información acerca de ello. La inducción proporcionada al inicio permitirá al trabajador saber a qué se dedica la empresa, sus metas, valores, su marco histórico, misión, visión, programas y políticas de la empresa, por lo que el trabajador podrá desempeñar y manejarse con facilidad dentro y fuera de la empresa.

La inducción la realiza el responsable del programa educativo que es su jefe inmediato y es quien realiza su selección, asignación y reasignación de asignatura; generalmente se imparte en pocas horas estableciendo la forma de trabajo en el aula virtual y deberá considerar lo siguiente:

1. Con base en el proceso de selección de docentes, el candidato debe acreditar un curso de inducción y solo si lo acredita pasará a la bolsa de docentes asignables.
2. De acuerdo con el perfil del docente y con base a las asignaturas que conforman la malla curricular, se selecciona al docente y se le asigna la materia.
3. Es citado para la inducción ya sea de manera presencial o mediante una liga de sesión sincrónica y se le dé a conocer el portal de la institución y la plataforma educativas.
4. Se le indica los lineamientos de trabajo contenidos en el reglamento escolar, código de ética y en el portal de internet.
5. Se le indica la forma de trabajo en el aula.
6. Se le muestra el aula virtual y se le explica cada apartado.
7. Es importante que todas las dudas del docente queden aclaradas para que las actividades iniciales puedan ser realizadas sin problemas.

PROCEDIMIENTO GENERAL DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación es realizada por el asesor académico, quien acompañará al docente durante todo el curso y evaluará su desempeño académico; por lo que deberá contemplar:

1. El asesor académico envía una carta de presentación y bienvenida al docente, donde le da a conocer aspectos generales de la forma de trabajo.
2. El asesor le comunica los principales aspectos que deberá cumplir su planeación didáctica y le comparte el formato correspondiente al programa educativo, así como, el calendario del curso.
3. El asesor le comunica los principales aspectos a considerar en la retroalimentación de las actividades enviadas por los estudiantes.
4. El asesor programa la sesión inicial de capacitación e invita a todos los docentes mediante un correo donde comparte la temática, horario y liga para acceder a la sesión sincrónica. Se le especifica que puede acceder además del equipo de cómputo, mediante tablet o celular.
5. El asesor notifica al moderador de la sesión para confirmar la puntual asistencia,

ya que es quien inicia la sesión y realiza las pruebas de audio y video.

6. El asesor prepara el material que ocupará en la sesión de capacitación, contemplando los indicadores de la evaluación docente.
7. Previo a la sesión, el asesor académico prepara en el equipo de cómputo el material adicional que mostrará en la sesión y abre las aulas que mostrará como parte del acceso remoto a las aulas y ver en tiempo real las dudas que pudieran tener los docentes.
8. En la sesión de inicio se dan a conocer los puntos que le serán evaluados y la forma en que deberán trabajar para no afectar su desempeño docente en la evaluación. Se les indican las principales normas y políticas y las particularidades del programa educativo. (En caso de que el asesor tenga asignado varios programas educativos, se programa una sesión independiente para evitar confusiones).
9. Posterior a la sesión de capacitación de inicio, se programan sesiones de diferentes temáticas para reforzar la práctica académica de los docentes.

La capacitación se impartirá como parte de un conjunto de temáticas que pueden ser reforzados de manera personalizada en caso de que algún docente lo requiera (regularmente se imparte para los docentes de nuevo ingreso). Las temáticas contemplan:

1. Filosofía de la institución educativa
2. Herramientas del aula virtual
3. Elaboración de la planeación didáctica
4. Retroalimentación efectiva
5. Monitoreo y retroalimentación de foros
6. Estrategias de retención, recuperación, regularización y motivación de estudiantes
7. Indicadores de la evaluación docente

Las capacitaciones se realizan con acceso remoto al aula y en vivo se ejemplifica lo que se espera que realicen para cada temática; de tal suerte que el docente conozca el procedimiento, lo fortalezca y automatice para que en los próximos bloques solo se enfoque en sus áreas de oportunidad o en dudas en específico.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE EN LÍNEA

El objetivo de la capacitación será lograr que el docente se adapte con el ejercicio adecuado de sus funciones o la ejecución de una o varias tareas específicas dentro de la institución educativa; por tanto, para que el docente virtual tenga un buen desempeño en el aula, el asesor académico que lo acompaña en el curso escolar, debe evaluar ciertos indicadores que garantizan que si el docente se compromete en seguir la normatividad establecida por la institución, y se espera que su desempeño sea mejor en cada ciclo

escolar y así, el promedio de su evaluación deberá elevarse y no bajar de 90/100, donde 100 es la calificación máxima a obtener.

Los indicadores que serán observados en el desempeño del docente contemplan lo siguiente:

- 30% Planeación didáctica publicada en tiempo y forma con instrucciones claras y detalladas considerando la complejidad de las actividades de aprendizaje.
- 20% Retroalimentación efectiva donde se indique al estudiante las áreas de oportunidad e indicaciones para mejorar la actividad, propiciando la apropiación del conocimiento y, por ende, el aprendizaje significativo.
- 10% Seguimiento y monitoreo de los foros colaborativos, tanto de avisos, de dudas y de las actividades ponderables en el calificador.
- 10% Herramientas tecnológicas como la herramienta para realizar las videoconferencias, envío de correos y mensajes por medio del aula, entre otras.
- 10% Estrategias de retención, recuperación, regularización y motivación de estudiantes.
- 10% Actitud del docente que considera que desde el inicio del curso se incorpore en tiempo, realizar sus actividades conforme se le solicitan, en tiempo y forma y la honestidad en la presentación de las evidencias de trabajo en su informe final.
- 10% Actividades de cierre de curso que contempla el concluir de calificar y las actividades administrativas como el envío en tiempo informe final, el gráfico de actividad del docente, el formato de calificaciones de cierre y el calificador
- 5% Actividades adicionales como construir y revisar exámenes extraordinarios, preparar material de apoyo, participar como ponente, entre otras. Este puntaje es adicional al 100% de lo anteriormente citado.

El seguimiento de los docentes se realiza con base en los registros históricos de cada ciclo escolar en los que fue asignado el docente; lo cual, ayuda para formar la trayectoria académica y como historial para revisar su desempeño.

RESULTADOS

Los beneficios de la capacitación de los docentes en línea se muestra al mejorar la relación del jefe con el subordinado, eleva la moral del docente ya que el asesor académico le indicará los puntos finos del programa educativo y de la asignatura y se disminuye el temor del docente a cometer errores; incrementa la productividad al darle a conocer las herramientas dentro del aula con las que puede trabajar y facilitar su trabajo; aumenta la calidad del trabajo realizado ya se le indica la responsabilidad de formar profesionistas con altos conocimientos; cuando se le da a conocer al docente el funcionamiento del aula y la normatividad se sentirá más confiado y tendrá mayor satisfacción con su puesto; además

de adquirir nuevos conocimientos que le proporcionen un sentido de progreso en cada curso.

El docente tendrá mayor productividad con la capacitación que recibió y habrá una automatización de los flujos de los diferentes procesos que deberá realizar en cada curso; por esto, el compromiso del docente es fundamental para no limitar el rendimiento y productividad de otras funciones; por ejemplo; si el docente no envía mensajes de recuperación durante los primeros días del curso a los estudiantes que no realicen actividades, serán dados de baja; por otro lado, si no envía mensajes de retención, los estudiantes pueden dejar de participar e incluso no acreditar la asignatura, bloqueando así el proceso de la comunicación y el uso de herramientas como la videoconferencia para retroalimentar y aclarar dudas de los estudiantes.

Mientras el docente sea más productivo se verá un mejor desempeño de sus labores impactando la calidad del trabajo del docente y el aprendizaje de los estudiantes, lo cual elevará la calidad de las entregas, mejorará las calificaciones y la eficiencia terminal del grupo, misma que es asociada con la retención de estudiantes; esto último, nos lleva a que la institución educativa dará mejor servicio y se consolidará como una institución educativa de alto renombre y de cumplir con la misión de formar estudiantes y profesionistas con conocimientos sólidos.

La inducción al puesto y la permanente capacitación del docente permite que la evaluación del desempeño sea alta ya que de inicio se conoce las funciones y actividades a realizar, así como el uso y manejo de las herramientas del aula virtual; por tanto, se espera que dicha evaluación sea de 90 puntos de 100. En la figura 1, se muestra el estimado máximo a obtener en puntaje respecto a la evaluación del trabajo realizado por un docente que no cuenta con inducción y capacitación inicial; lo cual, sería como máximo 70 puntos; al implementar el programa de apoyo docente se espera que suba el nivel de atención y dominio del ambiente virtual en un promedio de 80 puntos y, por último, la meta esperada que será de un desempeño adecuado con al menos 90 puntos.

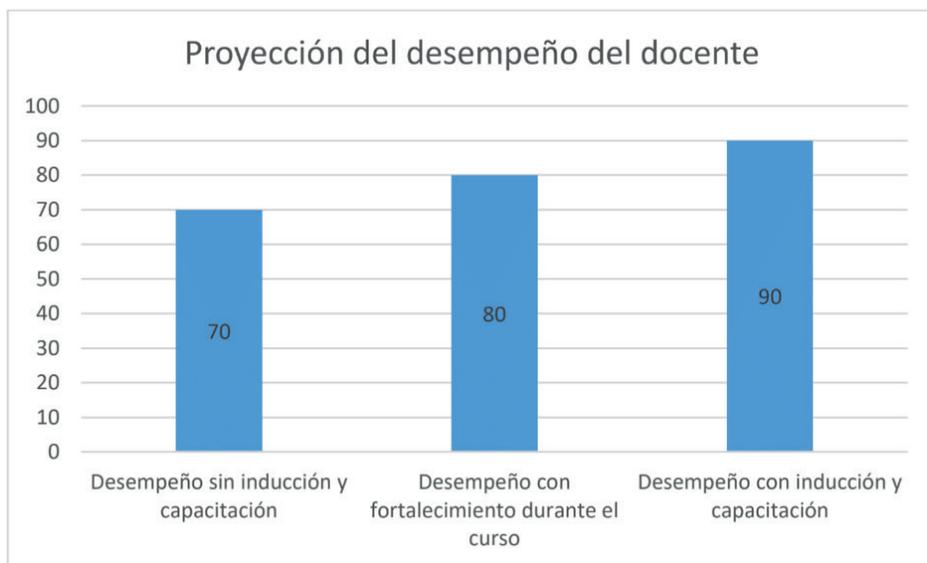


Figura 1. Representación gráfica de la proyección del desempeño del docente. Elaboración propia.

La inducción al puesto y la capacitación permanente permitirá que se potencialice el talento de los docentes a fin de contar con una mejor formación y perfeccionamiento de sus competencias, desarrollando sus capacidades, habilidades y aptitudes; por lo que, una actitud positiva será la clave para lograr el objetivo específico del docente y en general, de la institución educativa.

CONCLUSIÓN

El docente debe contar en todo momento con una actitud positiva con todos los actores de institución educativa a fin de poder comunicarse asertivamente con sus estudiantes, lograr explicarse y generar conocimiento; respecto al asesor académico, debe poder aceptar las recomendaciones que se le generan para mejorar su práctica educativa.

La capacitación del recurso humano tiene un efecto positivo en los docentes virtuales; lo cual, se muestra mediante cambios de comportamiento y actitud, ya que se les transmite información esencial y les permite adquirir nuevas habilidades y, por lo tanto, desarrollarse, tener mejor desempeño y una mejor evaluación de desempeño académico.

La supervisión del personal se facilita con la capacitación al orientar respecto a lo que se espera que realice y que dé seguimiento; y esto, elevará la calidad del trabajo desempeñado y, por tanto, beneficiará a los estudiantes; además se generan relaciones interpersonales con condiciones de trabajo satisfactorias, impactando positivamente el clima organizacional.

Dentro del plan de capacitación de la Institución educativa, se debe contemplar que

el docente en línea reciba la inducción y capacitación de su puesto, la cual debe darse al inicio de la relación laboral y posteriormente deberá recibir sesiones de reforzamiento conforme permanezca en la institución; con la finalidad de elevar su nivel de conocimientos, habilidades y dar a conocer las novedades que permitan promover su desarrollo profesional.

Los beneficios del programa de capacitación se visualizan en dos vertientes: para el docente ya que le permite tener confianza en lo que realiza en el aula y le permite ser asertivo y tomar mejores decisiones y tener estabilidad emocional; y, por otro lado, se beneficia la institución educativa al tener a su recurso humano capacitado para brindar un servicio de calidad a los estudiantes de cada programa educativo.

RECONOCIMIENTO

Este trabajo está realizado dentro del marco de la maestría en administración de recursos humanos de la Universidad de Londres.

REFERENCIAS

Cámara de diputados. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>

Cámara de diputados. **Ley Federal de Trabajo**. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

Chiavenato, I. (2009). **Gestión del talento Humano**. México, D.F.: McGraw Hill.

Comellas, M. J. (Comp.). (2002). **Las competencias del profesorado para la acción tutorial**. Barcelona: Praxis.

Cruz-Meléndez, Christian; (2019). **Entendiendo la interdisciplinariedad como factor clave en la enseñanza y práctica del Gobierno Electrónico**. Revista Estudios Políticos, núm. 46 (enero-abril, 2019), Pag. 125-149.

Dessler, G. (1991). **Administración de personal**. México, México: Prentice Hall.

Dessler, G. (2015). **Administración de recursos humanos**. México, México: Pearson.

Dubrin A. (2008). **Relaciones humanas**. Comportamiento humano en el trabajo. México, D.F.: Pearson. Prentice Hall.

Jasso, J. (2004) **Tecnología y organizaciones: consideraciones acerca de una propuesta teórica de la innovación** en Revista del Colegio de San Luis, Año VI, No.18 San Luis Potosí: El Colegio de San Luis

Plan nacional de paz y seguridad 2018-2024. Recuperado de: https://lopezobrador.org.mx/wp-content/uploads/2018/11/PLAN-DE-PAZ-Y-SEGURIDAD_ANEXO.pdf

Stoner, J. (1990). **Administración**. México: Prentice Hall.