

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE 2018

TEMA: “La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Administración Pública

Autora: Ingeniera Andrea Daniela Salazar Aguirre

Director: Economista Ángel Enrique Chico Frías, Magíster.

Ambato - Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.*, y *Doctor Juan Gabriel Saltos Cruz, PhD.*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: “*La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior*” elaborado y presentado por la *Ingeniera Andrea Daniela Salazar Aguirre*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Víctor Hugo Córdova Aldás, PhD.
Miembro del Tribunal

Doctor Juan Gabriel Saltos Cruz, PhD.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior”, le corresponde exclusivamente a Ingeniera Andrea Daniela Salazar Aguirre, autora bajo la Dirección de Economista Ángel Enrique Chico Frías, Magíster., Director del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Andrea Daniela Salazar Aguirre
C.C.: 1804156550
AUTORA

Econ. Ángel Enrique Chico Frías, Magíster.
C.C.: 1802645828
DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ing. Andrea Daniela Salazar Aguirre
C.C. 1804156550

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY	xiii
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	3
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	3
2.1. Área de conocimiento	3
2.2. Línea de investigación	3
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	3
3.1. Tiempo de ejecución	3
3.2. Financiamiento	3
3.3. Autores	3
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	4
4.5.1 Paradigma de la investigación	46
4.5.2 Enfoque de la investigación	46
4.5.3 Tipo de Investigación	47
4.5.4 Modalidad de investigación	48
4.5.5 Población y muestra	49
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	53

6. CONCLUSIONES.....	81
7. RECOMENDACIONES	84
8. REFERENCIAS CITADAS	86
Bibliografía.....	86
9. ANEXOS.....	91

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Total personal académico	47
Tabla N° 2: Alfa de cronbach.....	51
Tabla N° 3: Frecuencia de capacitación	53
Tabla N° 4: Involucran en el Plan de Capacitación.....	55
Tabla N° 5: Necesidades del profesor e institucionales	56
Tabla N° 6: Plan de capacitación.....	57
Tabla N° 7: Disposición para capacitarse.....	58
Tabla N° 8: Modalidad de capacitación	59
Tabla N° 9: Temáticas repetitivas	60
Tabla N° 10: Mejora del desempeño	61
Tabla N° 11: Desarrollo académico mejora el servicio.....	62
Tabla N° 12: Fortalecido desarrollo académico	63
Tabla N° 13: Capacitación como herramienta.....	64
Tabla N° 14: Capacitación en el Desarrollo académico	65
Tabla N° 15: Con las actividades fortalece el desarrollo académico	66
Tabla N° 16: Temas de capacitación	67
Tabla N° 17: Chi cuadrado pregunta 4	69
Tabla N° 18: Chi cuadrado pregunta 12	70
Tabla N° 19: Combinación de frecuencias	70
Tabla N° 20: Frecuencias observadas.....	71
Tabla N° 21: Frecuencias esperadas	72
Tabla N° 22: Chi cuadrado.....	72

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Proceso administrativo.....	39
Gráfico N° 2: Desarrollo académico	41
Gráfico N° 3: Desarrollo académico	43
Gráfico N° 4: Frecuencia de capacitación	52
Gráfico N° 5: Involucran en el Plan de Capacitación.....	55
Gráfico N° 6: Necesidades del profesor e institucionales	56
Gráfico N° 7: Plan de capacitación	57
Gráfico N° 8: Disposición para capacitarse.....	58
Gráfico N° 9: Modalidad de capacitación	59
Gráfica N° 10: Temáticas repetitivas	60
Gráfico N° 11: Mejora del desempeño	61
Gráfico N° 12: Desarrollo académico mejora el servicio.....	62
Gráfico N° 13: Fortalecido desarrollo académico	64
Gráfico N° 14: Capacitación como herramienta	65
Gráfico N° 15: Capacitación en el Desarrollo académico.....	66
Gráfico N° 16: Con las actividades fortalece el desarrollo académico	67
Gráfico N° 17: Temas de capacitación	68
Gráfico N° 18: Chi cuadrado	73
Gráfico N° 19: Modelo de capacitación docente.....	71

AGRADECIMIENTO

De manera muy especial agradezco a Dios y a mis padres que estuvieron ahí junto a mí en todo este proceso tan maravilloso en el que pude aprender y a la vez compartir todas mis ideas y pensamientos con la comunidad universitaria a la cual respeto y admiro de manera muy especial.

DEDICATORIA

*Dedico este arduo trabajo a mi compañero de
proyecto de vida y no podía faltar en esta
dedicatoria a la luz de mi vida Valentina de
quienes saque todas las fuerzas y energía para
poder presentar este trabajo.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2018

TEMA: “LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO ACADÉMICO EN LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR”

AUTORA: *Ingeniera Andrea Daniela Salazar Aguirre*

DIRECTOR: *Economista Ángel Enrique Chico Frías, Magíster.*

FECHA: *21 de abril de 2021*

RESUMEN EJECUTIVO

Las universidades dentro de una sociedad juegan un rol fundamental para su desarrollo, sea este social, económico, productivo e innovador, pues en ella se forman los profesionales que llevarán las riendas del país, o a su vez en ella se genera investigación, que aporten a soluciones problemáticas de la sociedad, por tal motivo es necesario buscar maneras de que las universidades se encaminen a una educación superior de calidad, como en países del primer mundo, y más aún en la universidades públicas, pues se financian con el dinero de todos los ecuatorianos, por lo que debe ser administrado e invertido de manera eficiente.

La investigación plantea dos variables de estudio y su relación, que son la Capacitación y el Desarrollo Académico en las Instituciones de Educación Superior, en la cual nos delimitamos a la Universidad Técnica de Ambato, lo cual se planteó objetivos para buscar la incidencia de las variables mencionadas, con su fundamentación teórica, el diagnóstico actual de la institución e identificación de procesos que permitan mejorar la problemática.

Se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica documental mediante libros y publicaciones fundamentando el marco teórico; la investigación tuvo un enfoque cualicuantitativo, pues una vez que se obtuvo la información de las encuestas realizado a la muestra de la población

que fueron el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato con una investigación de campo, pues son quienes se encuentran involucrados de manera directa en el temática de la investigación; con ello se procedió a la tabulación e interpretación de datos para el debido cálculo estadístico a través del Chi Cuadrado, cuyos resultados nos permitieron comprobar la hipótesis afirmativa planteada en el presente trabajo

La verificación de la hipótesis señala que la capacitación incide en el desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato, pues para llegar a este desarrollo mencionado es necesario que el personal académico además de su formación profesional, tenga además conocimientos de diversas actividades en las cuales se encuentra involucrado, como procesos de enseñanza, manejo de herramientas virtuales y tecnológicas, investigación y vinculación, motivo por el cual necesita ser capacitado de manera constante, y así ir mejorando sus habilidades y destrezas, y que sea vea reflejado en sus actividades laborales.

La aplicación de un debido plan de capacitación aplicado en la Universidad Técnica de Ambato contribuye al desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato, pero para la elaboración de este plan es necesario una adecuada planificación, partiendo desde los objetivos institucionales y a su vez de las necesidades del profesorado y de cada uno de las facultades, pues no todos requieren la misma capacitación, y posterior de su ejecución conocer los resultados de las diversas capacitaciones, y conocer si se hizo una buena inversión, o se convirtió en un gasto, pues la idea de esa capacitación es encaminarla al desarrollo académico, considerando lo que se mencionó al inicio, esa capacitación se lo hace con recursos públicos, y no es aceptable, pues capacitar sin resultados favorable es un perjuicio para la administración pública.

DESCRIPTORES: *CAPACITACIÓN, PLAN DE CAPACITACIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL, DESARROLLO ACADÉMICO, DESARROLLO ORGANIZACIONAL, INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, PROCESOS DE ENSEÑANZA, HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS, INVESTIGACIÓN, FORMACIÓN PERSONAL.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2018

THEME: “TRAINING IN ACADEMIC DEVELOPMENT IN TEACHERS OF HIGHER
EDUCATION INSTITUTIONS”

AUTHOR: *Ingeniera Andrea Daniela Salazar Aguirre*

DIRECTED BY: *Economista Ángel Enrique Chico Frías, Magíster.*

DATE: *21 de abril de 2021*

EXECUTIVE SUMMARY

Universities within a society play a fundamental role for its development, be it social, economic, productive and innovative, since in it the professionals who will take the reins of the country are trained, or in turn, research that contributes or solutions is generated. problems of society, for this reason it is necessary to find ways for universities to move towards a quality higher education, as in first world countries, and even more so in public universities, since they are financed with the money of all Ecuadorians, so it must be managed and invested efficiently.

The research raises two study variables and their relationship, which are Training and Academic Development in Higher Education Institutions, for which we delimit the Technical University of Ambato, for which objectives were set to seek the incidence of the mentioned variables, with their theoretical foundation, the current diagnosis of the institution and identification of processes that allow to improve the problem.

An exhaustive documentary bibliographic review was carried out through books and publications, establishing the theoretical framework; The research had a quantitative approach, because once the information was obtained from the surveys carried out on the sample of the population that were the academic staff of the Technical University of Ambato with a field investigation, they are the ones who are involved in a direct on the subject of research; With this, we proceeded to the tabulation and interpretation of data for the proper statistical calculation through Chi Square, the results of which allowed us to verify the affirmative hypothesis proposed in the present work.

The verification of the hypothesis indicates that the training affects the academic development of the Technical University of Ambato, because in order to achieve this development it is necessary that the academic staff, in addition to their professional training, also have knowledge of various activities in which they are He is involved, such as teaching processes, management of virtual and technological tools, research and linking, which is why he needs to be constantly trained, and thus improve his skills and abilities, and that is reflected in his work activities.

The application of a proper training plan applied in the Technical University of Ambato contributes to the academic development of the Technical University of Ambato, but for the elaboration of this plan an adequate planning is necessary, starting from the institutional objectives and in turn from the needs of the faculty and of each of the faculties, since not all require the same training, and after its execution, know the results of the various trainings, and know if a good investment was made, or it became an expense, since the idea Of this training is to direct it to academic development, considering what was mentioned at the beginning, this training is done with public resources, and it is not acceptable, since training without favorable results is a detriment to the public administration.

KEYWORDS: *TRAINING, TRAINING PLAN, PROFESSIONAL DEVELOPMENT, ACADEMIC DEVELOPMENT, ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT, HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS, TEACHING PROCESSES, TECHNOLOGICAL TOOLS, RESEARCH, PERSONAL TRAINING.*

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación tiene la finalidad de conocer que tan necesaria y útil es la capacitación en los docentes de las Instituciones de Educación Superior, en la actualidad la capacitación se ha convertido en una herramienta primordial para el desarrollo dentro de una organización, debido a los constantes cambios que vivimos en nuestra sociedad, a los cuales debemos adaptarnos y actualizarnos constantemente en ámbitos y temáticas como las de las tecnologías, la globalización, cambios culturales, económicos, entre otros; y más aún en instituciones que se dedican a formar profesionales, la actualización de conocimientos debe ser primordial en el personal académico, y las universidades deben invertir en la formación y su desarrollo profesional, y de esta manera brindar una mejor educación a sus alumnos, contando con un personal altamente calificado.

Las universidades del primer mundo piensan que la educación es un aprendizaje de toda la vida, países como Estados Unidos, Canadá, Japón y de Europa han conseguido superar los principales problemas de la educación invirtiendo en la formación del profesorado, ya que consideran indispensable renovar conocimientos constantemente; mientras que por otro lado como sucede en América Latina de manera general, no solo en las Instituciones de Educación Superior, aún no se ha logrado fortalecer los subsistemas de capacitación y desarrollo profesional, pues aún muchos países y empresas de esta región, es visto como un gasto y no como una inversión dentro de la institución, que si bien es cierto, puede convertirse en un gasto, si la capacitación no es aplicada de manera técnica y planificada.

Desde el punto de vista empresarial, la capacitación debe ser vista como inversión, relacionado a la competitividad, al desarrollo organizacional, al desarrollo académico en el caso de las instituciones de educación superior y al cumplimiento de los objetivos, mismos que tienen que estar alineados al bien social, pues las universidades se deben a la sociedad y a la solución de sus problemáticas y necesidades.

Las instituciones de educación superior deben mejorar el aprendizaje de sus alumnos utilizando efectivamente nuevas metodologías y recursos didácticos destinados a mejorar el

proceso de enseñanza aprendizaje, considerando el proceso de integración de las TICS en la docencia universitaria, modelos pedagógicos, metodologías de investigación, y obviamente actualización de conocimientos dentro de su área profesional.

La estructura del trabajo investigativo se planteó partiendo desde una problemática que nos permite establecer el tema del proyecto investigativo, posterior a ello el trabajo comprende el área del conocimiento y la línea de investigación.

En el ítem número tres se detalla información referente al trabajo de investigación, acerca del autor, tiempo de ejecución, recursos, financiamiento; a continuación de ello se amplía el trabajo con una descripción detallada, en el cual se plantea los objetivos de la investigación, la justificación, y las variables con su marco conceptual debidamente citado, y finalizamos esta sección con la metodología de la investigación aplicada.

Finalmente exponemos los resultados de la investigación, obtenidos a través de la tabulación de la información obtenida de las encuestas, el cual a su vez nos permite obtener las conclusiones del trabajo y sus debidas recomendaciones.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las instituciones de educación superior.

2. LINEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Educación Comercial y Administración

2.2. Línea de investigación

Desarrollo humano y social integral

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución:

Enero 2019 – Marzo 2021

3.2. Financiamiento:

\$ 1400,00

3.3. Autores:

Nombre: Salazar Aguirre Andrea Daniela

Grado académico: Ingeniera de Empresas

Teléfono: 0998236812

Correo electrónico: danysalazar87@yahoo.es

Nombre: Chico Frías Ángel Enrique

Grado académico: Magister en Gestión de Proyectos Socio Productivos

Teléfono: 0987327395

Correo electrónico: angelechico@uta.edu.ec

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

El desarrollo del personal dentro de una institución es una necesidad para el cumplimiento de objetivos dentro de una organización, es fácil ver que a lo largo de los años la capacitación al personal en muchas empresas a dado grandes resultados, debido a la importancia que es contar con profesionales altamente desarrollados en competencias técnicas y conductuales, y se ha convertido en una herramienta como estrategia empresarial, pues una buena capacitación se convierte en una inversión.

Las universidades e instituciones de educación superior de manera general, a nivel mundial juegan un rol fundamental en el desarrollo de la sociedad, a través de la investigación, de la creación de patentes, la vinculación, pero sobre todo por algo muy importante que es la formación de profesionales, quienes serán los que tomen las riendas de un país, que son los que generarán empleo, que serán los emprendedores e innovadores de la sociedad, por ello la importancia de tener un sistema educativo de calidad, con procesos de mejora continua, y sobre todo en nuestro país poder alcanzar estándares internacionales, que nos permitan desarrollarnos como país.

Es importante la capacitación en las Instituciones de Educación Superior, el cual uno de sus objetivos es la de formar profesionales, con excelentes conocimientos, competentes, éticos y humanistas, es por ello la necesidad de formar a los formadores, contar con personal académico altamente calificado, pero no solo es su formación académica y profesional, sino en la capacitación constante de procesos de metodología de enseñanza, tecnologías de información, desarrollo, producción e investigación científica, actualización de conocimientos profesionales, y todo esto que impacte y se vea reflejado en los procesos de enseñanza y aprendizaje hacia los alumnos, con un gran desarrollo académico según Rivadeneyra & Rivera (2016).

En la investigación realizada por Nares, Velasco, Gutierrez y Martinez (2017), indican que los docentes deben mantenerse en un proceso de aprendizaje constante; a través de la capacitación le permite al docente que adquieran nuevos conocimientos, y actualizarse en temáticas, y así mejorar la academia y llevarla a la excelencia, y de esta manera lograr la satisfacción de los estudiantes, considerando que la universidad cumple un rol fundamental en el desarrollo social y por ende en el desarrollo de nuestro país.

En la Universidad Técnica de Ambato se evidencia lo que justamente señala Guarnizo (2018) y recomienda que se debería aplicar las diversas fases de la capacitación, pues es lo que implica un plan de capacitación, que es en primer lugar realizar un diagnóstico, en el cual se conoce las necesidades, posteriormente la planificación, en el cual se diseña el plan de capacitación, después la ejecución de la misma, y finalmente la retroalimentación, y así conocer si los resultados serán beneficiosos para la institución o existen actividades o alguna situación es necesario mejorarla.

Muchas instituciones a pesar de contar con el recurso económico, o con el personal idóneo dentro de la organización para compartir conocimientos a través de capacitaciones, como lo es en la Universidad Técnica de Ambato, aún no se ha llegado a constituir un subsistema de capacitación docente bien estructurado, pues si bien es cierto existe capacitación constante en la institución, se puede ver varias debilidades aún, como le es desinterés de muchos profesores en no recibir la capacitación, otros en cambio reprueban la capacitación y de igual manera es necesario conocer de manera técnica las necesidades de capacitación de cada carrera y facultad, pues existen docentes que están siendo capacitados en temas que ya lo dominan, y de igual manera docentes que tienen debilidad en un temática no les han dado ese curso; pues todo esto se convierte en un desperdicio de recursos, que están siendo mal aprovechados; además es necesario conocer esos resultados de capacitación, pues puede pasar que esa capacitación que adquieren puede ser utilizada y aprovechada fuera de su la universidad y no precisamente en la institución.

Desde el punto de vista empresarial, la capacitación debe ser vista como una inversión, relacionado a la competitividad, a la mejora continua, al desarrollo organizacional, y al desarrollo académico en el caso de las instituciones de educación superior, en el cual va encaminado al cumplimiento de objetivos.

Así mismo no sabemos si los cursos que han recibido y aprobado son aplicados en el proceso enseñanza – aprendizaje con los estudiantes, pues no nos olvidemos, que ellos son el fin de la universidad, y la capacitación que reciben los docentes se debe ver reflejado en su trabajo, pues tienen un compromiso con su alumnado y de igual manera con la sociedad a través de la investigación y la vinculación que deben realizar, pues son temáticas que también deben ser fortalecidas en capacitación docente, pues todo esto tiene un impacto en el desarrollo institucional.

Es importante señalar que existe personal académico que le gusta adquirir nuevos conocimientos constantemente, pero de igual manera existe personal académico que le da poca importancia a la capacitación, pues se encuentran en zona de confort y no tienen el interés de adquirir o actualizarse en conocimientos.

El tener un desinterés en capacitarse, el no realizar un plan técnico de capacitación, conociendo las necesidades del personal de la facultad y de la institución, estancan el desarrollo académico institucional, pues no permite tener profesionales con conocimientos al día en temas relevantes en el ámbito del desarrollo enseñanza – aprendizaje.

También lo confirma Díaz (2014) al señalar que no solo basta con que el gobierno, en el caso de las universidades públicas asigne más recurso económico a las instituciones para capacitación, pues hay saber cómo manejarlo ya de manera interna, y es algo que fallan las instituciones, no solo públicas, sino de manera general, pues se desconoce de igual manera si las capacitaciones recibidas por los docentes están generando resultados positivos, pues es una incógnita que tenemos en la institución, y que es importante buscar herramientas que nos permitan despejarla.

Varios estudios enfocados en la gestión del talento humano y específicamente en el desarrollo profesional o capacitación al personal, como el de Rivera & Díaz (2019), en el cual señalan su importancia, y el rol que juega en ser una organización más eficiente, con mayor competitividad, pero de igual manera señalan que esto se logra a través de un adecuado plan de capacitación, que se adapte a las necesidades institucionales, pues caso contrario se convierte en un gasto, considerando que el factor humano, es fundamental en las empresas, para el cumplimiento de los objetivos planteados en la organización sea esta pública o privada.

La formación docente es enseñar, generar, compartir y transmitir los conocimientos que poseen a sus estudiantes, y de manera general a la comunidad universitaria, pudiendo así incluso a sus compañeros profesores, y de esta manera fomentar el desarrollo académico permanente en la institución, y mejorar el sistema educativo; los docentes deben adquirir nuevas experiencias de aprendizaje para que sirvan de sustento a su profesión docente y a su alumnado, así lo menciona Vassia (2020).

Las universidades, sean ya públicas o privadas, son particularmente diferente al resto de organizaciones, por cuestiones ya sea por su autonomía, misión, visión, estructura organizativa, la cantidad de personal que trabaja en la misma, la cantidad de clientes externos que tiene, pero sobre todo por la responsabilidad que tiene dentro de una sociedad, que muchas veces no nos damos cuenta, pues en sus aulas se forman la gran mayoría de profesionales que necesitamos en la sociedad, sea médicos, ingenieros, profesores, informáticos, economistas, administradores, abogados, etc.; por esa razón es necesario no tomar a la ligera el desarrollo profesional del personal que forma parte de una institución de educación superior.

En su trabajo de investigación Nieto (2017), concluye que existe una relación relevante, significativa y positiva, entre los programas de capacitación del personal académico, con el factor de la calidad académica de una Universidad, la cual se refleja en su desarrollo

académico y por ende institucional; mismo que es necesario hoy en día en la universidad ecuatoriana.

La capacitación docente debe ser un proceso constante, pues día a día en un mundo globalizado se puede aprender algo, entre esos aprendizajes en el ámbito universitario pueden y deben ser los pedagógicos, tecnológico e investigativos, en el que además deben ser de manera constante, en que el personal capacitado debe hacer réplica a sus compañeros profesores que no recibieron la capacitación y de esta manera fortalecer en conjunto los conocimientos.

El análisis crítico de Santelices (2016), acerca de la educación superior ecuatoriana, la autora señala varios puntos débiles que tenemos aún como sistema educativo superior en las universidades, los cuales son una barrera para llegar a la calidad o a los estándares internacionales como lo habíamos señalado en párrafos anteriores, pero uno de ellos es justamente el desarrollo profesional de los docentes universitarios, que si bien es cierto existe un gran número de becados para estudiar maestrías o doctorados en el exterior, aunque en muchos casos parecería que solamente lo estamos haciendo por cuestiones de cumplimiento de indicadores que influyen en la acreditación institucional, pero es bueno preguntarnos si lo estamos haciendo por los estudiantes, por la investigación y por mejorar un desarrollo social, si eso está dando resultados en mejorar el proceso de aprendizaje, y algo muy importante que también se señala aquí es que es necesario tener profesionales académicos éticos, y observemos si estamos capacitando en esta área a los profesores, que si bien es cierto los valores vienen desde el hogar, es importante fortalecerlos también con capacitaciones.

Por esta razón es necesario diagnosticar, crear y aplicar ese vínculo entre el profesorado capacitado y el desarrollo académico de las Instituciones de Educación Superior en nuestro país, en este caso específico en el de la Universidad Técnica de Ambato, pues si bien es cierto las universidades del país ya no son calificadas por categorías, como lo era tiempo atrás con las normativas anteriores, en el cual la mejor categoría era la A y la menor era la

categoría F; aún se mantienen vigentes las acreditaciones, tanto de las diversas carreras de las universidades, y de manera general de toda la institución; y la parte académica tiene un gran porcentaje de calificaciones en estos procesos y así mismo como parte de un desarrollo organizacional.

Es necesario evaluar el desarrollo organizacional en una empresa, y evidenciar que una institución a través de este desarrollo está siendo más eficiente, en el cual se maneja un buen clima laboral, que cuenta con un personal que cumplen sus actividades de la mejor manera, contando estos con diversas habilidades, conocimientos, competencias, aptitudes, y con una buena actitud, tanto de manera individual que los llevará posteriormente a lo colectivo y por ende al organizacional, generando así nuevos modelos de gestión en los cuales el talento humano es pieza clave, el cual va encaminado después de unos años al de crear una cultura organizacional, que es una situación que muy pocas organizaciones pueden alcanzar según Alvarado (2020).

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Determinar la incidencia de la capacitación en el personal docente con el desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente la relación de capacitación docente con el desarrollo académico en la Universidad Técnica de Ambato.
- Diagnosticar la situación actual en el ámbito de capacitación en el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato.
- Proponer un modelo de capacitación docente para la Universidad Técnica de Ambato.

4.3. Justificación de la investigación

Uno de los activos más importantes dentro de una organización, sea del tipo que sea, y sea de producción, comercialización o de servicio, sin duda alguna es el talento humano, que son personas que día a día a través de sus actividades laborales buscan la manera de lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización, y por ende de igual manera el desarrollo de la organización. Por tal motivo la importancia de cuidar, retener, desarrollar, y aprovechar al máximo y de la mejor manera al talento humano de una institución, considerando que hoy en día es mucho más fácil que lo que era muchos años atrás, pues tenemos la ventaja de la conectividad mundial, y la ayuda de las nuevas tecnologías, mismas que debemos aprovecharlas al máximo para el desarrollo profesional y organizacional lo señala Correa & Medina (2019).

Como ya lo habíamos señalado antes, un sistema educativo juega un rol protagónico en el desarrollo de una sociedad, por tal motivo en ese rol protagónico, el personal docente es un actor fundamental, no solo basta con que los docentes tengan grados académicos de cuarto nivel, o que estos sean formados en las mejores universidades del mundo, que si bien es cierto es importante, no lo es todo, al igual que en otro tipo de organizaciones, en las universidades este talento humano también debe recibir capacitación constante en temas relevantes que contribuyan al desarrollo académico de la institución, pues si no tenemos profesionales altamente preparados y capacitados muy difícilmente lograremos educación de calidad según Cinta (2018).

Es importante tener en cuenta el rol del docente universitario, pues no solamente forman profesionales, como generalmente muchos creemos, es un trabajo que va mucho más allá en el cual su aporte a la sociedad es muy importante y significativo, un profesor universitario debe ser un investigador, generar ideas, dar soluciones, crear patentes, generar y aplicar ciencia enfocados a solucionar problemáticas de la sociedad, de igual manera tienen las responsabilidades junto a los alumnos el de la vinculación de con la sociedad, que es el precisamente como dice la palabra vincular a la universidad a la sociedad, en la solución de

problemáticas, por tal motivo vemos que el docente es mucho más que solo estar en una aula y compartir y enseñar conocimientos, pues estos tres factores, academia, investigación y vinculación están encaminados al desarrollo de una sociedad, con la solución de las problemáticas en base a las necesidades de nuestra sociedad de acuerdo a lo que señala Castañuela (2017).

Lo que pasa en la Universidad Técnica de Ambato, es muy común verlo en otros lugares, como lo manifiesta Rodríguez (2016), al indicar que la gran mayoría de profesores universitarios son grandes profesionales en su área de formación, pero es necesario fortalecer ciertas competencias y habilidades a través de la capacitación, pues cuando se formaron como profesionales, no se formaron para ser profesores universitarios, y puede ser que muchos tengan maestrías en enseñanza superior, pero de igual manera existen temáticas que es necesario actualizarlas tanto en manejo de tecnologías, ámbitos pedagógicos, e investigación científicas, pues son áreas que constantemente están cambiando y es importante mantener actualizado al personal docente en estas temáticas para el desarrollo académico en general.

Muchos profesores son expertos en el área en la cual se formaron, ya sea por sus estudios de tercer o cuarto nivel, pero se ha evidenciado que no todos son expertos en tener todas las habilidades, competencias, y ciertos conocimientos que se requiere para mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje, investigación científica, elaboración de proyectos, vinculación con la sociedad, manejo de herramientas informáticas, habilidades directivas en el caso de que ocupen cargos directivos, entre muchos otros temas, que es necesario saber a quién se lo da, pues hoy en día se evidencia que se está capacitando a personal que ya domina muchos temas, y por otro lado no se está capacitando a personal que lo requiere, de igual manera un porcentaje de docentes no tienen interés en capacitarse, a pesar de que la institución cubre económicamente con la inscripción, pues demuestran un desinterés en el mismo, y por lo general suele suceder con el personal a nombramiento, pues entran en una zona de confort, obviamente no se puede generalizar, pues a muchos si le interesa seguir adquiriendo nuevos conocimientos, para todo esto precisamente es necesario conocer la situación actual de la

Universidad Técnica de Ambato, conocer las áreas que se deben fortalecer, mejorar, y así realizar un adecuado plan de capacitación docente para su ejecución, pues si no tenemos el diagnóstico, todo lo que hagamos será navegar a ciegas, y probablemente un desperdicio económico para la universidad.

Cabe recalcar que no toda capacitación que realice la Universidad Técnica de Ambato, debe tener un impacto económico necesariamente, pues la universidad cuenta con grandes profesionales, que dominan temas específicos, en el cual podrían compartir sus conocimientos, y de sus 40 horas laborales a la semana, se les podría asignar horas de capacitación hacia sus compañeros, lo cual es indispensable para desarrollo académico de la institución como lo es el compartir el conocimiento, considerando además que muchos docentes han sido becados por la misma institución, por lo cual sería un deber y una obligación del docente socializar su aprendizaje.

Para finalizar esta parte del trabajo de investigación, la capacitación beneficia a las instituciones de educación superior en mejorar el conocimiento de los docentes y por ende de los estudiantes, mejorar la imagen institucional, mejorar la toma de decisiones y solución de problemas, llevar de mejor manera las riendas de la universidad, pues no nos olvidemos que la gran mayoría de puestos directivos en la institución lo ocupan los mismos docentes, así podemos generar directivos con liderazgo y habilidades gerenciales, con personal altamente calificado en puestos directivos, decanaturas, subdecanaturas y coordinaciones, sin duda alguna la gestión administrativa y académica mejorará en la institución, pues así mismo ellos sabrán administrar su dirección y a su personal de una mejor manera, el cual fortalece la institución y su desenvolvimiento, requisitos necesarios para aplicar una verdadera transformación educativa, en el cual el rol del docente es fundamental como lo hemos señalado en el transcurso del presente trabajo, en donde su capacitación y desarrollo profesional sea no por momentos, sino más bien durante toda su trayectoria laboral en la institución.

Resulta indispensable la transformación de la enseñanza en las aulas universitarias, con nuevas e innovadoras metodologías de enseñanza, y el uso de las nuevas tecnologías, adaptándonos así a las nuevas exigencias de alumnado y en sí de la sociedad, pues países del primero mundo lo aplican en sus procesos de enseñanza, y se reflejan muy buenos resultados, con estudiantes satisfechos, profesionales altamente competentes, satisfaciendo las necesidades de la sociedad, con investigación científica, proyectos de investigación y la vinculación con la sociedad que aportan al desarrollo del entorno y solucionando así sus problemáticas.

4.4. Marco teórico referencial

Después de una búsqueda bibliográfica, se encontró varios trabajos investigativos que aportan a la investigación con datos e información de utilidad para el cumplimiento de objetivos.

Según el autor Navarro (2019) nos hablan del desarrollo de la educación mediante destrezas educativas que deberían poseer los docentes, entre ellas la innovación de conocimientos aplicados en la enseñanza, impulsando estrategias en el contexto educativos, manejo y uso de recursos bibliográficos, plataformas virtuales, salas telemáticas, bibliotecas electrónicas, fuentes documentales, aulas virtuales; también la manera de enfrentarse a los desafíos que demandan las competencias como una nueva modo pedagógico, que permita fortalecer habilidades, competencias, conocimientos y destrezas.

De acuerdo con lo que manifiestan los autores Baeza & Andrés (2016) se debe construir un instrumento de medición y de esa manera poder identificar factores que sean base para la preparación académica y contribuir a aumentar el interés del alumnado en las clases, e incluso disminuir las tasas de deserción universitaria, pues el profesor puede influir mucho en ese factor.

Según Rodriguez & Gomez (2019) la capacitación docente en el proceso pedagógico es una necesidad, pues estas se encuentran ausentes en la formación profesional, y muchas veces resulta complicado aprender a enseñar, en las diversas modalidades de enseñanza, ya sea en clase presencial o virtual, cabe recalcar que en modalidades a distancia los procesos de

enseñanza – aprendizaje generalmente son de manera individualizada, y al momento de tener docentes que dominan el área pedagógica, tendremos estudiantes satisfechos, lo cual proyectará una buena imagen de la institución, cada modalidad de enseñanza tiene sus diversas características, por tal motivo el profesor debe adaptarse a cada uno de ellas por el bien del proceso de enseñanza.

En el trabajo investigativo de Camargo, Calvo, Londoño, & Garavito (2015) argumenta que la capacitación debe entenderse como un proceso de actualización constante y como una responsabilidad el actualizarse en conocimientos, de igual manera identifican a través de ello la relación alumno – maestro, y su importancia, considerando que de igual manera además de formar profesionales en el área de estudio, también forman futuros profesores universitarios, y es ahí el ejemplo que se da a los futuros profesores.

Variable independiente: Capacitación

Gestión del Talento Humano

Antes de hablar específicamente de la capacitación de una manera contextual, es necesario e importante hablar de la Gestión del Talento Humano, que es el área que abarca uno de sus subsistemas como lo es la capacitación.

Para ello es infalible no hablar de un autor experto en esta área, como lo es Chiavenato (2002), que señala que con el pasar de los años ha evolucionado radicalmente la administración de personal dentro de las organizaciones empresariales, esto se debe a varios factores que se han presentado a través de los años, considerando que vivimos en un entorno cada vez más globalizado, con mayores exigencias y cada vez más competitivo, es ahí donde se reconoce la importancia de contar con el mejor personal dentro de la empresa, pues el talento humano se ha convertido es una ventaja competitiva en las organizaciones exitosas, Así mismo lo afirman los autores Espindola & Ruiz (2019) que señalan que la gestión del talento humano en las empresas se integra de procesos, que deben ser manejados de una manera organizada dentro de cada subsistema, y además señalan que en la actualidad que

para administrar talento humano de manera exitosa no se lo hace desde un escritorio, como años atrás, y que hoy es necesario estar en el campo de acción, como se suele decir, involucrase con el personal y en si con la organización, conocer las necesidades de ambos, su entorno, sus fortalezas y debilidades, y de esta manera estar preparados para las oportunidades o amenazas que se presentan.

Leyendo varios autores uno se da cuenta que la gran mayoría coinciden que más allá de a lo que se dedique una empresa o como esté constituida, las personas de esa misma empresa ya no solo son vistos como un recurso más, como lo puede ser un computador o una maquinaria, sin darle mucha importancia; en los últimos años eso ha cambiado, pues lo que buscamos en una maquinaria es que haga lo que tiene que hacer y que lo haga bien, pero el ser humano es diferente, pues en su cabeza pasan millón de cosas que influyen en su desempeño, de igual manera si bien es cierto se dice que nadie es indispensable en una empresa, es necesario saber desarrollar el potencial de la gente pero así mismo saber cuidar ese talento humano.

De una manera sintetizada, de acuerdo a lo que señala García (2016) podemos decir que la Gestión del Talento Humano es un sistema que en el que a través de políticas y prácticas tiene como fin organizar, atraer, retener, motivar, desarrollar, evaluar, al personal que integra una organización, para lo cual se aplica los diversos subsistemas del talento humano, con el fin de mejorar los resultados empresariales, cumplimiento de objetivos, crear una ventaja competitiva por medio de su gente; es importante señalar lo que indica este autor, cuando señala que la administración del talento humano busca además lograr un equilibrio en el desarrollo profesional, un enfoque humano y obviamente el logro de los objetivos empresariales, y esto es importante recalcar, que muchas veces las empresas solamente quieren el cumplimiento de las metas, pero atrás de esos hay personas a las que debemos desarrollar como profesionales, y sobre todo como personas, pues a veces nos olvidamos del lado humano, lo cual puede influir mucho en eso desenvolvimiento dentro de la empresa y su ambiente laboral.

Un experto en la gestión del Talento Humano como lo es Cuesta (2012) confirma lo que han señalado ya diversos autores, indicando que la administración del personal es una práctica

que tiene como objetivo la mejora de resultados empresariales, con la colaboración de cada uno de los trabajadores que forman parte de la empresa, creando estrategias laborales.

- **Importancia del Talento Humano**

Hemos visto diversos planteamientos de la Gestión del Talento Humano, y tenemos ahora que tener en cuenta su importancia; Cadena (2016) en su artículo nos plantea la importancia de que una organización empresarial invierta tiempo y recursos en manejar un eficiente sistema de administración del personal, porque genera varias ventajas, como lo son, sin orden de relevancia, mejorar el clima laboral, lo cual es indispensable para tener en un años una fortalecida cultura organizacional, los trabajadores tendrá, una mayor satisfacción laboral, se disminuye la rotación del personal y permite retener al talento de la organización, se desarrolla competencias laborales, se visualiza la mejora continua, lo cual todo esto conlleva al fin que tiene la organización, que es su desarrollo, a través de la productividad, la empresa será más competitiva en el mercado.

Para Pérez (2016) la administración del talento humano es una parte inherente de la administración en general, y su finalidad es la de mantener y mejorar las relaciones personales y laborales de la gente dentro de una organización, no solamente entre superiores y subordinados, sino en sí entre todos los compañeros sin importar el rango jerárquico de una organización; los principales objetivos que busca el área del talento humano es el cumplimiento de objetivos institucionales, claro que para ello existe varios objetivos que se deben cumplir antes, como buscar la eficiencia y del personal, desarrollar su potencial, satisfacer sus necesidades laborales en la organización, dotarle de todos el equipamiento que necesite para cumplir de la mejor manera sus actividades laborales, impulsar el trabajo en equipo, la motivación, la capacitación, al apoyo humano, fomentar un ambiente en el cual el trabajador no se sienta como un recurso más en la empresa, sino que se siente en sí parte importante de la empresa.

De acuerdo a Camargo & Salazar (2016) la gestión del talento humano se ha convertido en una herramienta trascendental en las empresas modernas, pues es la encargada y cual tiene la responsabilidad directa en los diversos procesos en el cual interviene el personal de la

empresa con los diversos subsistemas como la planificación, la selección, la capacitación y desarrollo, la evaluación, pagos y compensaciones y régimen disciplinario, por señalar los subsistemas más utilizados en las organizaciones, que trabajándolos de una manera conjunta e integral, los resultados son visibles en la eficiencia y la productividad de la organización, y por ende el posicionamiento dentro de la sociedad, estableciendo así un desarrollo organizacional; en este caso como lo es en la Universidad Técnica de Ambato, cuyo enfoque es la academia, es necesario buscar un desarrollo organizacional y un desarrollo académico a través de su personal docente, quienes serán los protagonistas a encaminar con la enseñanza – aprendizaje, con la investigación y con la vinculación, este desarrollo académico del que hablamos, contribuyendo a la solución de problemas de la sociedad y formando profesionales competentes.

- **Subsistema de Capacitación y Desarrollo**

El subsistema de capacitación y desarrollo, forma parte del sistema de Talento Humano, y tiene como enfoque el desarrollo integral del personal o del talento humano que forma parte de una institución, a través de la adquisición y actualización de nuevos conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades que permitan el desarrollo profesional del trabajador y una mejora en el desempeño de sus funciones, lo cual se verá reflejado en los resultados y cumplimientos de objetivos de una empresa, y desde este punto de vista es un beneficio para el trabajador y para la organización.

Autores como Hernández & Padilla (2017) señalan que la capacitación es un proceso ordenado el cual permite modificar comportamientos y conocimientos dentro de una organización, y a su vez establecer un factor clave en el desenvolvimiento organizacional como lo es la motivación, y crear un ambiente armónico laboral e interpersonal, encaminados al cumplimiento de los objetivos y el desarrollo organizacional.

Hoy en día la gran mayoría de las organizaciones señalan que la capacitación y la formación es una “inversión estratégica”, componente fundamental para generar y construir competitividad.

La capacitación y el desarrollo tienen como objetivo preparar al personal en las diversas áreas de acuerdo a las necesidades, fortaleciendo así sus conocimientos y habilidades requeridas para mejorar el desempeño y el desenvolvimiento, de igual manera prepararles para mayores responsabilidades en la empresa, dominando así competencias técnicas y conductuales, necesarias para el desarrollo profesional y organizacional.

El subsistema de capacitación y desarrollo debe enfocarse la formación del personal desde el trabajador con menor rango hasta el nivel jerárquico superior, ya que en todas las áreas es importante contar con personal altamente preparado para su desenvolvimiento, aumentando así el valor empresarial, generando ventajas competitivas, sin escatimar esfuerzos de inversión en temas relevantes e indispensables en áreas fundamentales que intervengas directamente en el desarrollo organizacional.

Betancourt, Miranda, & López (2018) Señalan que las capacitaciones son parte de un subsistema que busca el desarrollo profesional de los trabajadores, de sus habilidades, destrezas, competencias y conocimientos en relación a los objetivos establecidos por la empresa, el hecho de que un trabajador aumente su conocimiento, mejorará significativamente al desempeño de su puesto de trabajo, posterior a ello es necesario darle un seguimiento y evaluar esa capacitación, pues la capacitación sin una evaluación posterior nos dejará en la intriga si fue beneficiosa para el trabajador y por ende para el empresa, o simplemente habrá sido un gasto de recursos.

- **Capacitación**

Como un pequeño antecedente cabe recalcar que existe un estudio realizado por Diálogo Interamericano, (2017) con apoyo de Red Laurete, acerca de la Capacitación Laboral en América Latina, en el cual se señala que durante los últimos 20 años los gobiernos de esta parte del continente ha incrementado notoriamente el interés y la inversión en precisamente capacitar y desarrollar a su personal, sean estos de empresas privadas o de gobiernos, y que de igual manera va en relación a que nuestras sociedades cada vez impulsan más la educación en todos los ámbitos, pero que los resultados obtenidos aún no son los esperados.

Para Vallejo & Portalanza (2017) el concepto de capacitación es un tema que constantemente es cambiante en el área de los recursos humanos, pero en el cual se puede señalar que no es otra cosa que la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, competencias, o el fortalecimiento de unos ya adquiridos, sean estos de manera técnica, conceptual y/o práctica, contribuyendo así a la persona en su desempeño de actividades laborales diarias, mismo que la empresa debe impulsar y a su vez existir el interés del trabajador en ser capacitado.

Una de las especializadas en este tema como lo es Alles (2013) indica que capacitación comprende actividades debidamente estructuradas, esto quiere decir, que se ejecutan por medio de una planificación, en el que se establece el curso, las fechas, las horas, y los objetivos que se tiene con ese curso; (antes de esto existe un fase que es el estudio y el diagnóstico de la empresa, para conocer las necesidades de capacitación, pero en esto punto nos enfocaremos en la capacitación en sí), y este curso deben ser una transmisión de conocimientos hacia la persona capacitada, por lo tanto la capacitación es una herramienta estratégica administrada por recursos humanos, en el cual se establece un proceso de proporcionar a las personas de una organización conocimientos y aptitudes para que sean aplicadas en las empresas, específicamente en sus puestos de trabajo; esta capacitación debe ser relacionado directa o indirectamente al perfil y a su puesto de trabajo, caso contrario no sería ningún aporte, de igual manera de acuerdo a las exigencias de su rol laboral, recalcando lo que señala la autora, “enlazado a la filosofía de la organización” y obviamente encaminado al cumplimiento de los objetivos.

La capacitación es parte fundamental del desarrollo profesional, y suele ser considerado como una estrategia notable en la vida de la organización y por su puesto en la vida del capacitado, pues genera un plus en su formación.

El autor López (2016) plantea que son varios los beneficios de la capacitación, pues ayuda a mejorar actitudes y aptitudes, sin duda alguna eleva los conocimientos de las personas capacitadas, y en sí de toda la organización, pues es indispensable que el personal capacitado realice una retroalimentación con sus compañeros, lo cual es beneficioso para todos,

mejorando así la fuerza del trabajo, y la satisfacción del personal, pues el personal capacitado siente el interés que tiene la empresa y lo importante que es esa persona para la institución, lo cual conlleva a que el empleado se identifique con la organización, con sus metas, con sus objetivos, y que a su vez al momento de requerir una vacante en un mando medio o directivo, no sea necesario buscar de afuera, sino establecer la promoción y ascenso al contar con personal que se encuentra en las condiciones de ocupar esos cargos.

Varios autores coinciden que una condicionante en las organizaciones del siglo XXI que buscan el éxito y el desarrollo organizacional, es necesariamente formar y desarrollar su talento humano, en la que incluso muchas organizaciones hoy en día han creado sus propias escuelas de formación y desarrollo profesional, este tipo de iniciativas responden a las necesidades de la organización, y de su personal, en la que se crean capacitaciones conociendo totalmente las verdaderas necesidades que poseen, en el cual se puede usar como capacitadores a personal de la empresa que domine ciertas temáticas, o de ser necesario gente externa; esta estrategia tiene una tendencia muy fuerte en los últimos años, la cual ha generado muy buenos resultados, a tal punto que personal capacitado es invitado posteriormente a dictar capacitaciones en otras organizaciones mejorando incluso así la imagen corporativa de la organización; el personal capacitado de la organización contribuirá notoriamente a la empresa, pues cada capacitación está vinculada a las estrategias de la empresa, a sus políticas, y a sus objetivos, pues en una capacitación no solo se busca el conocimiento, pues también se busca el saber hacer las cosas.

Según López (2016) señala que la capacitación está enlazada directamente con otras actividades que de igual manera se manejan en la gestión del talento humano, desde la selección y contratación, pues aunque tengamos un buen candidato y un perfil es necesario identificar donde podríamos fortalecer a esta persona, ya que ningún candidato será perfecto y tendrá todas habilidades y competencias que buscamos, obviamente seleccionar al más se apega de acuerdo a los requerimientos e identificar lo que debemos fortalecer; así mismo la evaluación del desempeño, que nos permite identificar falencias o puntos débiles del trabajador, y de esta manera mejorarlo a través de diversas capacitaciones, obviamente si la evaluación del desempeño es significativamente baja, es necesario tomar otras acciones, si

bien cierto la capacitación no lo es todo, pues muchos trabajadores afirman que su desarrollo profesional lo hacen en su puesto de trabajo con la experiencia que adquieren día a día, pero es necesario un complemento de ambos, la experiencia y el complemento en la capacitación para que sea aplicado en su puesto de trabajo, el cual está vinculado a un posible ascenso en la organización, o designación a cargos directivos; de igual manera tener trabajadores motivados, capacitados, desarrollándose profesionalmente también conlleva a otro subsistema, que es el de bienestar laboral, donde existirá un buen clima laboral, se sentirán felices de prestar sus servicios en la empresa, y un empleado feliz, trabaja mejor.

Es importante señalar que a pesar de que varias organizaciones cuentan con presupuestos elevados, la mejor de las intenciones y necesidades muy tangibles en capacitación, no ha logrado diseñar y ejecutar planes de capacitación que generen buenos resultados, esto se debe que no se estructura adecuadamente el plan de capacitación, pues los objetivos del plan de capacitación deben estar enlazados a las necesidades institucionales y sus objetivos, de igual manera no se ejecuta una retroalimentación, ni una evaluación al personal capacitado, si no sabemos a dónde vamos, no sabremos si algún día llegaremos, esa capacitación nunca será una inversión y en ese caso si representará solamente un gasto para la empresa.

- **Plan de Capacitación**

El autor Jaramillo (2018) señala que un plan de capacitación es una planificación, ejecución y evaluación de las capacitaciones en base a las necesidades de una empresa, misma que es importante realizar de manera anual, y ajustándose a las necesidades que se vayan presentando en el año, y se la debe ir dando el debido seguimiento mediante controles y registros, por otro lado un reconocido autor experto en el área de recursos humanos Chiavenato (2002) plantea el plan de capacitación como un proceso a corto plazo, que se lo debe llevar de una manera organizada y sistemática, con el fin de los trabajadores adquieran conocimientos y habilidades para que sean aplicados en su ámbito laboral en función de los objetivos de la empresa.

Dentro de las organizaciones es normal que surja la inquietud sin un plan de capacitación es un gasto o es una inversión, y si bien cierto la gran mayoría de la gente a simple vista podrían

señalar que sin duda alguna, la capacitación es una inversión, pero es bueno recalcar que no siempre es así, pues para que así sea el plan de capacitación debe ser realizado de manera técnica, cumpliendo diversos procedimientos, darle un seguimiento y finalmente una retroalimentación o evaluación, pues si las empresas capacita solo por capacitar sin conocer las necesidades de la empresa, sin una adecuada planificación y a la final no conocemos si fue útil la capacitación para el trabajador y para la organización estaremos hablando de un gasto de recursos y no de una inversión.

El mismo autor Jaramillo (2018) plantea que un plan de capacitación bien estructurado, manejado de manera técnica, con y debido seguimiento y una evaluación, con temáticas basadas en las necesidades institucionales se convierte en una inversión, pero de igual manera señala cual es la manera de medir económicamente esa rentabilidad de que una empresa invierta en un plan de capacitación.

Para medir rentabilidad de una manera básica por lo general planteamos la ecuación

$$\text{RENTABILIDAD} = \text{BENEFICIO} / \text{INVERSIÓN}.$$

El beneficio lo buscamos como lo aportado hacia la empresa ante la ejecución del plan, para ello la organización debe responderse ciertas preguntas.

- ¿Mejoró la productividad de la organización?
- ¿Nuestros clientes están más satisfechos con el producto o el servicio que ofrecemos?
- ¿Tenemos menos quejas y problemas dentro de la organización?
- ¿Contamos con mejor personal y con mejores conocimientos?
- ¿Tenemos una mejor imagen como organización?
- ¿Tenemos mejores resultados con las capacitaciones dictadas?

Todas estas preguntas es importante hacerlo al terminar toda la ejecución de un plan de capacitación en la empresa; esto quiere decir al final del año.

Por otro lado la inversión es la cantidad económica que se asignó le a todo el plan de capacitación en la empresa durante todo el año.

Una vez conocidos esos datos se puede aplicar la fórmula, y conocer el plan de capacitación fue o no rentable y cual fue porcentaje de rentabilidad o caso contrario fue un gasto para la organización.

En la Instituciones de Educación Superior públicas no necesariamente buscamos una rentabilidad económica a través de ingresos, pues más bien nos enfocamos en los resultados en relación al cumplimiento de los objetivos institucionales, y de igual manera debemos hacernos ciertas preguntas al terminar un plan de capacitación según Bandera (2017).

- ¿Estamos formando mejores profesionales?
- ¿Hemos incrementado la producción científica?
- ¿Hemos incrementado los proyectos de investigación?
- ¿Estamos satisfaciendo las necesidades sociales con la investigación y vinculación?
- ¿Los estudiantes están satisfechos con los procesos metodológicos y pedagógicos de enseñanza que aplican los docentes?
- ¿Los estudiantes están satisfechos con los conocimientos que poseen y transmiten los profesores?

Es importante señalar que el manejar los recursos públicos es y siempre será un tema delicado el cual debe manejarse con mucha responsabilidad, ética y transparencia, pues es dinero que nos pertenece a todos los ciudadanos del país, y por tal motivo no es prudente el mal gasto de recursos económicos, además que constantemente nos encontramos en procesos de auditoría por parte de entidades de control, por lo que es necesario saber elaborar un plan de capacitación y convertir ese dinero en inversión social, a través del desarrollo académico, pues las universidades se deben a la sociedad, como actor clave en el desarrollo de un país.

Antes de iniciar con un plan de capacitación dentro de una empresa es necesario que se establezca ciertos parámetros que bien pueden estar plasmados en un reglamento interno de trabajo o en un estatuto, como por ejemplo que un trabajador capacitado tiene la obligación de compartir los conocimientos con los compañeros que no fueron capacitados, o las medidas a tomar en el caso de que un trabajador repruebe un curso, pues representa recursos económicos para la organización.

- **Fases de un plan de capacitación.**

Una vez que conocemos varios aspectos de un plan de capacitación Barcelo (2018) plantea la fases que debe cumplir un plan de capacitación, mismo que debe cumplir un proceso para que sea un plan de capacitación rentable; si bien es cierto otros autores solamente plantean tres o cuatro fases en un plan de capacitación, lo cual también está bien, lo que señala el autor mencionado, pues abarca todo el proceso, y puede ser aplicada a todo tipo de organización sea pública o privada, y sea producción o de servicio, o instituciones de educación superior.

1. Diagnóstico y análisis de las necesidades:

Es necesario para iniciar un plan de capacitación, conocer las necesidades y el entorno de la institución, y se lo puede hacer a través de un análisis FODA, el cual nos permitirá conocer las fortalezas y las debilidades dentro del ámbito laboral, o su vez también se puede realizar encuestas a los diversos protagonistas de la organización, en el cual nacerán las necesidades de habilidades, competencias y conocimiento, para ello es importante tener una base a través del diagnóstico de la situación actual; conocer los conocimientos, habilidades, competencias actuales, para saber incluso a donde queremos llegar con el perfil de cada trabajador Alles (2016).

El conocimiento cada día es cambiante, pues aparecen nuevos conocimientos constantemente, y puede resultar complicado adaptarse en el mercado laboral, pues las exigencias requeridas hacia los trabajadores también se modifican. Por tal motivo esta fase es la base para realizar un buen plan de capacitación, sino conocemos las necesidades

institucionales, es navegar ciegas en mar, no sabremos si tendremos buenos resultados o no, pero lo más probable es que no lleguemos a nuestro objetivo.

Sin la detección de las necesidades, no sabremos a quien capacitar, ni en qué área capacitar, por tal motivo resulta pieza clave esta fase para continuar con el proceso.

2. Planificación

Una vez que conocemos las necesidades institucionales, el departamento o dirección competente, en este caso en su gran mayoría sería las direcciones de talento humano, deben elaborar la planificación del plan de capacitación, que n base a las necesidades de la organización ya señaladas se elabora un esquema o diseño del plan, en el que contenga las temáticas, fechas tentativas de los cursos, talleres, seminarios o actividad a desarrollar, además se puede buscar ya proveedores de capacitación o personal de la misma empresa que pueda capacitar al resto, también se establecerá costos en el caso de ser externos, materiales que se usará, el lugar donde se desarrollará la capacitación, si bien es cierto es una plan de capacitación anual, no es necesario aún tener establecido el lugar y los capacitadores de todo el año, pues con el transcurso del año pueden presentarse varios asuntos, que con medida que se acerque se puede ir a finando detalles de ciertas capacitaciones.

Para esta fase es importante ya tener identificado el personal que será capacitado con sus respectivas temáticas.

En esta fase ya se debe plantear los objetivos que queremos alcanzar con el plan de capacitación, mismos objetivos que deben ser reales, medibles, alcanzables y sobretodo concretos, para que una vez que finalice el plan, en la fase siguiente se lo pueda evaluar, y conocer si se cumplió o no los objetivos.

El autor Jaramillo (2018) señala que un plan de capacitación debe tener ciertos enfoques fundamentales que son la definición de objetivos, que es a donde queremos llegar, estableciendo así un objetivo general, y varios objetivos específicos, y por último la motivación de los trabajadores, pues si no existe voluntad de recibir capacitación, muy difícilmente tendremos resultados positivos.

3. Ejecución

Una vez diseñado el plan de capacitación, llega el momento de ponerlo en marcha y ejecutarlo, para ello en primer lugar es necesario que se lo comunique y se lo comparta con todos los trabajadores de la empresa, como están ya creados las capacitaciones a dictar hay que ejecutarlos, para su ejecución es necesario contar con los capacitadores, y con los capacitados, contar con el material si es necesario, contar con el lugar físico de la capacitación, y sobre todo la colaboración de todo un equipo de trabajo.

Es importante respetar los cronogramas ya establecidos y los contenidos, pero también es importante señalar que no es una camisa de fuerzas, y puede pasar que se presenten circunstancias en las que tengamos que modificar algo, pero sin afectar los objetivos del plan de capacitación, de igual manera pueden presentarse necesidades especiales o urgentes en una temática que no estaba considerada al inicio del año, y puede ser aumentada sin problema, repito sin que se vea afectado los objetivos del plan de capacitación establecidos en un inicio.

En esta fase también hay que darle un seguimiento continuo a las capacitaciones, y corregir ciertos aspectos si es necesario.

4. Evaluación

Una vez culminado las capacitaciones establecidas en el plan de capacitación anual, es obligatoriamente necesario e indispensable la evaluación de los resultados obtenidos, y tener una visión general de todo el proceso, conocer lo que se hizo mal y lo que se hizo bien, para mejorarlo en el siguiente año, para ello el autor plantea cuatro niveles de evaluación, el primero la reacción, en el cual se mide justamente la reacción que tuvieron los capacitados, en segundo lugar el aprendizaje, en el cual debemos evaluar si el capacitado obtuvo nuevos conocimientos con la capacitación recibida, en tercer lugar la conducta, que es la acción de si ocurrió un cambio en la conducta o el comportamiento de los capacitados como consecuencia de la capacitación recibida, y por último señala de manera general la evaluación de los resultados finales del plan de capacitación.

En instituciones que ofrecen servicios, una buena forma de conocer si el personal que recibió la capacitación, después de la capacitación está ofreciendo un mejor servicio que antes, puede ser a través de encuestas al cliente interno y al cliente externo, en el caso de las Instituciones de Educación Superior, directamente a los estudiantes puede ser una muy buena alternativa.

5. Acciones de mejora

Una vez finalizada el plan de capacitación en sus cuatro primeras fases antes ya mencionadas, la persona o dirección responsable deberá emitir un informe resumiendo lo ejecutado y los resultados obtenidos, y en base a ello, diseñar y plantear propuestas de mejora, por medio de diversas acciones que permitan mejorar los próximos planes de capacitación, que permitan el mejor desarrollo organizacional de la empresa.

- **Importancia de un plan de capacitación docente.**

Un trabajo interesante plantea Rodríguez (2016) acerca de la importancia de la capacitación y formación del personal docente en instituciones educativas, señalando que países latinoamericanos durante los últimos años han buscado la forma de establecer un desarrollo social, económico y educativo. En el trabajo planteado se enfoca en el ámbito educativo, en el cual se busca disminuir la brecha existente entre productividad y calidad de vida, como en el caso de los países desarrollados, por lo que señala que es urgente el desarrollo profesional que deben recibir el personal académico, pues sin buenos profesores, es muy complicado cambiar y mejorar la educación, pues son los protagonistas en este proceso de enseñanza – aprendizaje, de igual manera en producción científica, actividades que contribuyen al desarrollo de la sociedad.

Para que un estudiante sea un gran profesional, es necesario dotarle de herramientas que contribuyan a su formación, en ese sentido el profesor cumple un rol muy importante, pues en pleno siglo XXI, el profesor debe conocer y manejar estas herramientas que facilitan el aprendizaje, como los son las tecnologías, aulas virtuales, manejo de otro idioma, metodologías de aprendizaje y pedagogía, investigación y producción científica, y

actualizarse en los conocimientos de su misma profesión, pues vivimos en un mundo de constantes cambios, avances tecnológicos, y es necesario estar al día en estos temas para un desarrollo académico, organizacional y social. Para ello la capacitación es un proceso fundamental en cualquier organización, ya que de esta manera se mejorará la productividad o el servicio que se ofrezca según Betancourt, Miranda, & López (2018).

La capacitación la establece como un accionar que tiene como fin mejorar o a su vez generar conocimiento, habilidades, destrezas y competencias al trabajador, para cumplir de una mejor manera sus funciones dentro de la empresa, beneficiando así al trabajador y a la empresa.

Señala Espinosa (2015) que toda capacitación o un plan de capacitación consisten en un proceso, pues está conformado por diversas etapas que contribuyen al cumplimiento del mismo, y que cada una de ellas tiene su respectiva importancia, buscando así el desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades y además como organización apreciar la transformación, y crecimientos profesionales del trabajador.

La capacitación en instituciones que ofertan servicios de educación es importante, pues para brindar una educación de calidad, es importante el desarrollo de competencias educativas, pues pocos son los profesores al ingresar a esta profesión las poseen, además la importancia de que los conocimientos que tengan los profesores deben ser actualizados.

La misión que debería tener una institución educativa y más específicamente una universidad es clara en Ecuador y en cualquier país del país, y es primero la formación de profesionales competentes, éticos, emprendedores, y comprometidos con el desarrollo social, en segundo lugar la vinculación entre universidad y sociedad, para la resolución de problemáticas del entorno, y satisfacer las necesidades de los sectores de la sociedad y en tercer lugar, sin orden de importancia es la de generar ciencia e investigación que de igual manera contribuyan a las problemáticas y necesidades del entorno, a través de la elaboración y ejecución de proyectos de investigación y/o publicación de artículos científicos; pero para el cumplimiento de lo mencionado implica un proceso de formación, capacitación y desarrollo del profesorado, en el cual tengas las habilidades, conocimientos y competencias para

cumplir lo indicado, por ello la capacitación para ellos no solo debe verse como una herramienta en la cual beneficiará a los estudiantes, sino que debería ser una obligación del profesor en todas las instituciones educativas, pues una persona que está intentado enseñar, debe ser el primero en querer aprender.

La capacitación en el sector universitario es un reto que desde entidades gubernamentales se debe afrontar, considerando los desafíos de la educación, la ciencia y la tecnología, el aprendizaje de nuevos saberes, adaptación a la tecnología son herramientas estratégicas para enfrentar los cambios que exige la educación del siglo XXI, pues es una de las tantas obligaciones de un profesor es la de formar no solo profesionales, sino también personas, y si no se cuenta con las herramientas necesarias y el conocimiento requerido para saber enseñar, muy difícilmente el alumno adquirirá conocimientos de ese profesor, por más que el profesor sea un gran profesional en su área, sea esta la medicina, la economía, el derecho, etc., e incluso así tenga un título de doctorado, lo indispensable es el saber enseñar como ya lo mencionamos, dominar aspectos pedagógicos, tecnologías en la educación, entre otras más.

En nuestro país, muchos profesores son profesionales de las diversas áreas que se formaron, que han incursionado a la docencia buscando una nueva alternativa laboral, o también por convicción, en ambos casos a cambio de una remuneración, lo cual está bien, y no entra en discusión, y esto se evidencia cuando a pesar de la excelente preparación académica que tengan estos profesionales, se les complica desenvolverse en el área universitaria, pues muchos alumnos sienten fatiga al recibir clases, bajas calificaciones, el aprendizaje no es provechoso, e incluso puede llegar al punto de la deserción de los estudiantes, esto no quiere decir que siempre es culpa del profesor, pues existirá alumnos no desean poner de parte de este proceso, pero es necesario que el profesor y la institución ponga todo de sí para este proceso de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a lo que manifiesta Pain (2014).

Para concluir esta parte, una de las estrategias a largo plazo que están aplicando las empresas de hoy en día, es justamente contar con el mejor talento humano posible dentro de la empresa, proceso que no solo se da desde su contratación, sino también en su desarrollo

dentro de la organización, pues contar con personal altamente competente y motivado puede ser factor clave y vital en el éxito organizacional.

Área de Capacitación Docente, y su importancia

Para los autores Camargo, Calvo, Londoño, & Garavito (2015) la capacitación docente debe manejar temáticas en áreas que contribuyan a los objetivos institucionales, en el caso de las universidades, la academia, la vinculación y la investigación, siendo esta primera nombrada fundamental como conectar el proceso de enseñanza y esa relación profesor – alumno, siendo un figura protagónica en el mismo, en el cual que es importante considerar que no solo estamos formando profesionales, pues de manera directa o indirecta también formamos seres humanos.

Países del primer mundo en los últimos años han impulsado, ya sea por necesidad o por iniciativa propia, la educación a distancia, a través de modalidades virtuales, el cual si se lo maneja bien está generando muy buenos resultados, pudiendo recibir así capacitaciones, cursos, asistir a congresos, o incluso tener una carrera de tercer o cuarto nivel a través de esta metodología, pero para ello es necesario que el profesor, no solo maneja herramientas informáticas, debe dominarlas, y así mismo considerar que el proceso de enseñanza, no es igual que el estar en un salón de clases con sus estudiantes, por tal motivo debe estar preparado para saber compartir conocimientos a través de herramientas informáticas, actualizarse en metodologías pedagógicas para estas situaciones.

El profesor universitario es necesario que se desarrolle y se capaciten constantemente en diversas áreas que contribuyan tanto a su desempeño laboral en la institución y en sí al desarrollo académico de la organización.

Varios autores plantean diversas temáticas indispensables para la capacitación docente en las universidades, obviamente estas temáticas deben nacer de las necesidades de cada

institución; autores como Manzano (2018) señalan que las principales áreas en la capacitación docente son:

- **Área profesional**

Si bien es cierto los profesores universitarios, son profesionales que dominan su área de formación y que se volvieron expertos en ella a través de sus estudios de cuarto nivel, es importante recalcar, que cada día aparecen nuevos conocimientos, que no lo aprendieron en sus aulas de clase, pues constantemente la información se actualiza, como un abogado debe conocer las normativas legales que se encuentran vigentes, pues seguramente no serán las mismas que estudió cuando fue alumno, de igual manera un médico, hoy en día existirán nuevos procedimientos quirúrgicos o nuevas enfermedades por poner un ejemplo; o un ingeniero en sistemas deberá conocer los nuevos sistemas informáticos que existen hoy en día, como el desarrollo de aplicaciones web; un arquitecto debe conocer los nuevos programas de diseño y construcción que no existían tiempo atrás, y así podríamos citar ejemplos en todas las profesiones existentes, y en cada una de ellas llegaríamos a la conclusión que cada día las ciencias van generando nuevos conocimientos que como profesionales es necesario conocerlos para aplicarlos en la profesión, pero sobretodo en este caso, para compartirlo con los estudiantes, pues son ellos a quienes están formando, y obligatoriamente el profesor debe conocer y actualizarse en su área, pues como se señaló, vivimos en un mundo de constantes cambios, y es necesario ir fortaleciendo y actualizando el conocimiento de manera continua.

- **Docencia – pedagogía - investigación**

Una área fundamental en la capacitación docente es sin duda alguna la de fortalecer conocimientos en el campo que está vinculado directamente la docencia, que son la enseñanza y la pedagogía, pero ya no en base al conocimiento del profesor, sino más bien en como transmitir ese conocimiento al alumno, el proceso enseñanza – aprendizaje, el método pedagógico, de igual manera no nos olvidemos que es en la academia donde se debe impulsar la investigación, pues una de las actividades del profesor universitario es la de elaborar proyectos de investigación, escribir artículos científicos, para ello es importante que el docente sea capacitado en temas como metodologías del aprendizaje, manejo de herramientas tecnológicas para la enseñanza, manejo de aulas virtuales, metodologías de la investigación, redacción científica, elaboración de proyectos, entre otros, que contribuyan de manera directa o indirecta a todas las actividades que están vinculadas al rol docente, científico y pedagógico.

Es importante también adicionalmente plantear lo que señala Guarnizo (2018), que plantea cierto tipo de capacitación necesaria en los docentes, mismas que no señala el anterior autor, como lo es el trabajo en equipo, relaciones humanas, habilidades directivas, pues en varias Instituciones de Educación Superior, incluida la Universidad Técnica de Ambato, los cargos directivos son ocupados en su gran mayoría por personal docente de la institución, como son los decanos, Subdecanos, coordinadores, y directores departamentales, y para ello es importante que manejen cierto tipo de competencias y habilidades para que ejerzan de una mejor manera sus funciones, por el bien en sí de la institución a través del desarrollo organizacional y académico.

- **Ética y transparencia**

Según el autor Manzano (2018), también señala que la capacitación en temas de ética profesional, transparencia y valores es muy importante, pues son valores que son necesarios impulsarlos, pues muchos de ellos a lo mejor no querrán recibir cursos de este tipo, al sentirse en ocasiones aludidos y plantear que ellos no necesitan este tipo de cursos, pero es importante plantearlo de otra manera, lamentablemente los países de nuestra región se han caracterizado por la corrupción, en todos os niveles, si bien es cierto se suele decir que los valores es algo que se aprende desde casa, es importante también fortalecerlos desde las

empresas, e impulsar la ética profesional en donde se re afirmen los valores humanos y la transparencia y las actividades laborales del docente.

Si bien es cierto para muchas personas la ética es algo intrínseco, pues está en cada uno de nosotros, hoy en día muchas instituciones, incluida la Universidad Técnica de Ambato, posee un código de ética, y muchos profesores no saben de su existencia y los que saben a lo mejor ni lo han leído, por tal motivo es importante la socialización de la misma, e impulsar el desarrollo organizacional y académico además de la investigación y la academia, con algo que incluso puede ser mucho más importante, como lo es la ética profesional, misma que de igual manera los estudiantes deben verla como ejemplo, como futuros profesionales que serán.

De acuerdo a Nieto (2017) establece varias ventajas al aplicar capacitación docente, pues los beneficios al tener un personal docente con mejores conocimientos y mejor actitud, mejora la imagen institucional, se tiene un personal capacitado para tomar mejores decisiones, y generan mejor productividad, se impulsa y se forma líderes, cumplimiento de metas personales y organizaciones.

En más de una ocasión hemos hablado de que es necesario un cambio transformacional del sistema educativo en nuestro país, y hemos países que estamos en vías de desarrollo, para ello es necesario el rol del docente en las universidades, pues la formación del docente debe hacérselo durante toda su vida laboral en la institución, para lo cual el mismo autor citado en el párrafo anterior indica que el apoyo de las autoridades educativas en este sentido resulta fundamental a través de la buena gestión que realicen en estos temas, con la asignación de recursos, materiales y la voluntad visible del apoyo en la capacitación, con adecuados planes de formación y capacitación Arteaga, Intriago, & Mendoza (2016).

Es importante señalar para finalizar que así como cada ser humano tiene su personalidad, su forma de ser, sus necesidades y una única identidad, de igual manera pasa en las empresas y en las universidades, es por ello que es importante identificar en qué áreas debemos fortalecer más esta capacitación a su vez y si es necesario fortalecer todas estas áreas en los profesores de la institución educativa.

Variable dependiente: Desarrollo Académico

Antes de hablar del Desarrollo Académico, es importante señalar que en el presente trabajo investigativo se lo mira desde un enfoque amplio, en el cual recalamos que lo vinculamos directamente con el desarrollo organizacional de una empresa, y en este caso el de la Universidad Técnica de Ambato, siendo esta una institución educativa, por tal motivo una base de la misma es el desarrollo académico, no en si del profesor como profesional, sino como parte de la institución encaminado al cumplimiento de los objetivos de la institución universitaria.

Gestión en las universidades públicas

El autor Bandera (2017) en su trabajo investigativo de la FLACSO, señala que en la época que vivimos las instituciones académicas encargadas de la formación en educación superior están obligadas a la aplicación de nuevas estrategias administrativas con el fin de mejorar la calidad, pues una buena administración y gestión debe ser aplicada en toda institución u organización, y las universidades no se quedan atrás, buscando así un impacto social que satisfaga las necesidades y soluciones problemáticas de la sociedad, perfeccionando procesos de gestión en el área administrativa y académica.

Existen instituciones que tienen como fin el servicio a la sociedad, como es el caso de las Universidades, y necesitan procesos administrativos para saber dirigir los procesos y saber gestionar los diversos recursos, sean estos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, enfocados al cumplimiento de sus objetivos, que se los visualizan por lo general en la formación de los futuros profesionales, siendo estos mismo capaces de responder a las necesidades y exigencias del entorno, sin olvidar el compromiso que igual tiene la academia con la vinculación y la investigación científica; pero no es tarea fácil, pues la administración en universidades requiere mayores exigencias y estrategias con procesos como mayor oferta de carreras que contribuyan al desarrollo social, actualización en mallas curriculares, aplicación de nuevos procesos y metodologías de la enseñanza, entre muchas otras, pero sin una eficiente administración y una visión clara de la misma gente que administra las

universidades no es posible obtener resultados positivos, pues parte de la administración en las universidades de igual manera es la aplicación de la mejora continua.

Según Prenda (2018) señala que con el pasar del tiempo el mundo se ha convertido en un lugar cada más competitivo, por lo que el ser humano tiene la necesidad de crecimiento y de superación sea este personal y/o profesional para enfrentarse de igual manera a los labores que se le exige en el campo laboral, por lo que buscan la manera de formarse en carreras de educación superior, sean de pregrado y de posgrado, de igual manera buscan diversas modalidades de estudio como presencial, semipresencial o virtual, y de esta manera ser más competitivos en la sociedad y contribuir con los conocimientos adquiridos al desarrollo social, productivo y económico. Por ello la importancia del rol que tienen las instituciones de educación superior dentro de esto proceso.

Con base a lo anteriormente señalado las universidades deben preguntarse ¿Qué debemos mejorar? ¿Qué estrategias debemos aplicar? ¿A dónde queremos llegar? Todo esto enfocado al rol que cumple la universidad y el rol que funge en la sociedad, para así llegar a una educación superior de calidad, sobretodo reforzando los conocimientos, el nivel de formación y los valores de las personas que intervienen de manera directa en los procesos de enseñanza y de igual manera en las personas que las administran.

Para Fortún (2018) la administración universitaria debe estar liderada por profesionales capacitados y altamente competentes, que conozcan el entorno en el que se están desarrollando, tener un visión clara hacia donde hay que llegar, y conocer firmemente de que los objetivos institucionales deben estar alineado a las necesidades y problemáticas sociales. Igualmente tener habilidades gerenciales, que les permita administrar a cientos de personas, saber tomar decisiones, y sobretodo conocer los diversos procesos dentro de la universidad para proponer modelos que impulsen la calidad y la mejora continua que con lleve al desarrollo organizacional y académico.

Las universidades públicas no pueden ni deben mal gastar el dinero, pues este de igual manera es público, por lo que la gestión dentro de estas instituciones, requiere planificación, organización, dirección y control, por tal motivo las máximas autoridades que administran

las universidades, deben designar en los diversos cargos académicos y administrativos de nivel jerárquico superior a personas idóneas, que cumplan un perfil competente para el desarrollo de sus funciones con eficiencia y eficacia, en donde los resultados sea visibles en el desarrollo organizacional con una línea de trabajo clara y concisa alienados al plan estratégico de la institución, vale recordar que como institución perteneciente a la administración pública, estamos sometidos al debido control de recursos y de gestión, ya sean estas pro parte de entidades de control del Sistema de Educación Superior y también de la Contraloría General del Estado.

Según Soto (2016) indica que es necesario impulsar en las universidades públicas dos necesidades, la una es la de tener en los cargos directivos personal competente, que sepa gestionar, tomar decisiones, administrar personal, contribuir con ideas, que sepan solucionar problemáticas dentro de la organización y por otra parte, la de formar impulsar la capacitación de los actores directamente involucrados en la academia y la investigación como lo son los profesores e investigadores, pues una gran responsabilidad tienen ellos en la misión que tienen las universidades, como la formación de buenos profesionales, y la contribución con investigación científica y vinculación que soluciones problemáticas y necesidades de nuestra sociedad.

De igual manera una buena gestión dentro de las universidades públicas de nuestro país requiere generar alianzas estratégicas y académicas, con diversas entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras que puedan contribuir con el desarrollo académico de la institución, y de esta manera se no se pueda compartir conocimientos en metodología de enseñanza, tecnologías, innovación, investigación científica, elaboración de proyectos, con el fin de enriquecer los conocimientos y habilidades del profesorado, como lo hacen universidades de países desarrollados. Que si bien es cierto en los últimos años si se ha impulsado que muchos profesores universitarios de instituciones públicas obtengas becas de estudio para formarse en universidades extranjeras en carreras de posgrado, lo cual es muy resaltable e importante para el país y la educación, la administración universitario tiene también que enfocarse en la capacitación continua, pues vivimos en un mundo en cada día el conocimiento se va a ampliando, y es necesario que los profesores estén ala día en esos

conocimientos, tanto en el área que se formaron, como también en todos los procesos que involucra la academia en sí, pues la calidad que promuevan las autoridades universitarias con su gestión se reflejarán con los resultados que obtengan y el cumplimiento de sus objetivos institucionales, en la satisfacción de los estudiantes y en si con la sociedad que mirará el aporte con el contribuye la academia.

Para Castañuela (2017) uno de los errores muy comunes en la gestión universitaria, es la de definir, misión, visión y objetivos institucionales, cuando estas no están vinculadas a las necesidades tanto presentes y futuras de la sociedad, y es ahí que cuando la gestión no da buenos resultados, pues los resultados institucionales se deben ver reflejados en el aporte que damos al desarrollo de la sociedad, pues las autoridades universitarias tienen que ser conscientes que en el desarrollo social, económico, productivo, tecnológico, creativo e innovador, cultural, democrático, humanista las universidades juegan un rol fundamental y protagónico.

Desarrollo Organizacional

Las universidades, como ya lo habíamos mencionado deben ser bien administradas, y una de las cosas que busca la administración es el desarrollo organizacional, y una universidad debe pasar lo mismo.

El desarrollo organizacional para los autores Segredo, García, & León (2017) es una estrategia que aplican las organizaciones para mejorar el desenvolvimiento de la empresa, proyecciones a cambios y mejoras en el futuro y la satisfacción de los clientes, a través de un enfoque sistemático, que tiene como origen tres pilares que son el talento humano, la organización y el ambiente organizacional, en base a esto es que como dentro de las organizaciones se ha ido buscando la manera de construir dentro de sí una mejora capacidad de colaboración en el talento humano, tanto de manera individual, y también entre los diversos equipos de trabajo o direcciones, con el fin de tener una integración de todos quienes forman parte de la organización

impulsando un verdadero trabajo en equipo. Pues el objetivo en sí del desarrollo organizacional, es buscar la eficacia en las bases de la organización, que son los trabajadores, que son quienes mueven a la empresa con cada una de sus actividades y así lograr que cada uno de ellos desarrollen su potencial laboral, a su vez evita que las grandes empresas que cuentan con muchas direcciones y una gran cantidad de personal trabajen como islas, cada una por su lado, pues esto afecta al cumplimiento de objetivos institucionales.

El desarrollo organizacional debe ser vista como una inversión, pues estas técnicas buscan igualmente acercarse más a tener una verdadera cultura organizacional, que dentro de las empresas es muy complicado construirlas, pues lleva años concretarla, y no es tarea fácil, para ello es necesario desarrollar las capacidades del personal, buscar un equilibrio entre el personal, las necesidades que tienen y los objetivos de la empresa, mejorar los sistemas informáticos que permitan la conexión y comunicación organizacional, mejorar el clima laboral, impulsar la innovación la iniciativa en los trabajadores, y desarrollar el talento en cada uno de ellos; como nos podemos dar cuenta el ser humano es esencial en el desarrollo organizacional.

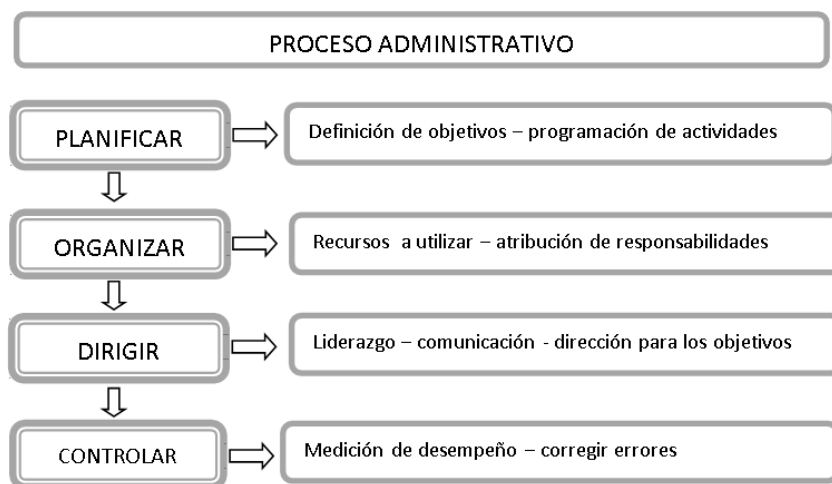
Para Segredo (2016) en el ámbito laboral cada día tiene mayor importancia que los gerentes o directivos de las empresas, conozcan los factores que impulsa a que un trabajador consiga la meta y los objetivos de la empresa, que va más allá de la remuneración que percibe que si bien es cierto es importante, no lo es todo; y que de acuerdo a su investigación es tener dentro de la empresa un espacio en el cual se sienta cómodo, tenga un buen clima laboral, donde pueda desarrollarse como profesional, adquirir conocimientos, trabajar en equipo, adquirir competencias y habilidades, y así mejorará la productividad de la empresa y esto se logra a través del desarrollo organizacional.

Por su parte para Silva (2018) el desarrollo organizacional busca el cambio de una organización de acuerdo a las necesidades y exigencias de la misma, mejorando las relaciones humanas, el desarrollo profesional, impulsando el trabajado en equipo, mejorando las relaciones entre grupos de trabajo, impulsando un buen ambiente laboral;

pues como vemos el desarrollo organizacional, se basa esencialmente en las personas, y a través de ello llegar a los objetivos.

El autor Argandona (2019) explica que dentro del desarrollo organizacional es importante adaptarlo como un proceso, vinculado específicamente al proceso administrativo, pues para que el desarrollo organizacional tenga resultados, debe ser planificado, para ello es una ayuda el proceso administrativo, pues el desarrollo organizacional formate de del mismo: Planificar, Organizar, Dirigir y Controlar.

Gráfico N° 1: Proceso administrativo en el Desarrollo Organizacional



Fuente: Kotler (1998)

Desarrollo Académico

Como pudimos ver en el punto anterior, el desarrollo organizacional es fundamental en una organización que tiene como visión el crecimiento y el éxito, en las universidades no es de otra manera, pero al igual que es desarrollo organizacional y otro enfoque de mucha importancia, que forma parte dentro de ese desarrollo organizacional, que es el desarrollo académico.

Para Segredo (2016) en su artículo científico habla precisamente del tema del desarrollo organizacional desde un punto de vista del ámbito académico, y señala que al vivir en una sociedad moderna, en la actualidad estamos obligados a vivir en competencia, no solo entre

las empresa, sino también entre los profesionales; en la organizaciones educativas, más específico en las educación superior, sin menospreciar la importancia en la educación en otros niveles, la clave de una adecuada gestión se encuentra en las personas que conforman la institución. Estudios de capital humano en la academia tienen mayor espacio de relevancia cada vez, y se encuentran encaminados a transformar los diversos procesos académicos y de gestión en las universidades, impulsando un desarrollo organizacional educativo.

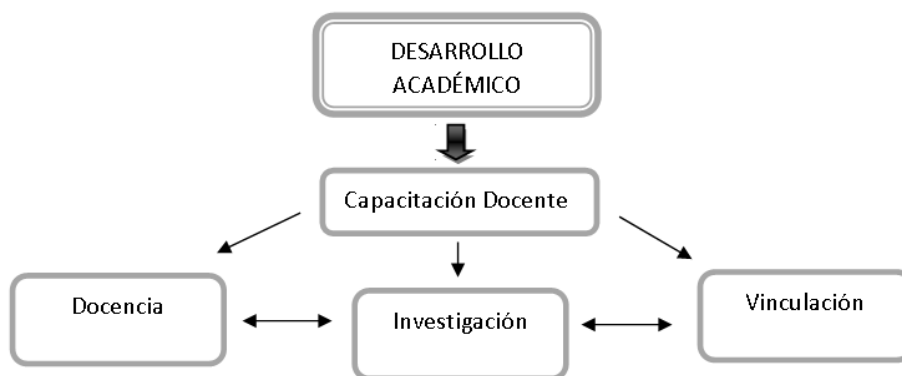
Con los pasos acelerados de la tecnología, de la ciencia y de la investigación a nivel mundial, tienen una repercusión importante en la manera de gestionar, de la administración y en la toma de decisiones que se debe tomar ya sea en las empresas públicas y/o privadas; el ámbito de la educación superior no es ajeno a estos factores, que lo influyen de una manera muy directa. Para llegar al desarrollo organizacional es necesario tener creatividad, compromiso de trabajo, motivación constante, capacitación continua, y llegar así a ser más competitivos, como lo exigen el entorno.

Considerando que dentro de la gestión académica es necesario aplicar un sin número de actividades encaminadas a la transformación educativa, necesarias para la renovación investigativa, actualización pedagógica, solución de problemáticas, entre otras varias que generen un desarrollo académico.

Es fácil señalar varios ejemplos, pues una empresa que se encarga equipos de tecnologías más allá del desarrollo organizacional que debe impulsar es necesario un desarrollo tecnológico para que cumpla sus objetivos, o en un equipo de fútbol de igual manera debe plantear un desarrollo organizacional pues no dejan de ser una organización, pero es necesario e importante que impulsen el desarrollo deportivo para llegar a ello, y así será en cualquier empresa de acuerdo a las actividades que desarrolla cada una, y exactamente de igual manera debe suceder en las Instituciones de Educación Superior, que si bien es cierto debe llegar a un desarrollo organizacional, la base de ello es la de impulsar el desarrollo académico, pues es factor fundamental en relación a los objetivos, misión y visión de una universidad, encaminados así al desarrollo social.

Para llegar a un verdadero desarrollo organizacional dentro de las universidades, y en este caso en las públicas, es fundamental desarrollar e impulsar el desarrollo académico, pero ahora bien, es necesario plantear la siguiente pregunta que se la harían en las instituciones de educación superior: ¿Cómo llegar a un desarrollo académico en la universidad?, pues bien, dentro del ámbito académico tenemos un actor protagonista fundamental e indispensable, que es el profesor o docente, pues dentro de sus actividades dentro de las universidades tiene tres ejes que son necesarias para su contribución al desarrollo académico institucional, que son la academia (docencia en sí), la investigación y la vinculación, y para reforzar estas áreas es fundamental usar una herramienta hacia los profesores, que es la capacitación.

Gráfico N° 2: Desarrollo académico



Elaborado por: Salazar (2020)

Capacitación docente

La capacitación al docente, en las todas las áreas que comprende la docencia (pedagogía, enseñanza-aprendizaje, desarrollo de habilidades y competencias aplicadas a la educación superior, aulas virtuales, etc.) investigación (desarrollo científico, proyectos de investigación, redacción de artículos, investigación, etc.) y la vinculación (vincularnos a la sociedad (como contribuir a la sociedad con lo que se aprende en clases), si se tiene profesores que dominan estas áreas, tendremos sin duda alguna un verdadero desarrollo académico, pues formaremos profesionales altamente competitivos al transmitirles conocimientos actualizados, y al saber cómo compartir ese conocimiento, las universidades

contribuirán a la producción a través del personal docente artículos científicos y proyectos de investigación tendremos en base a las necesidades de la sociedad, con el fin de que se pueda dar solución a las problemáticas sociales, y la vinculación que es un eje fundamental como vínculo entre la academia y los diversos sectores sociales de un país, de esta manera llegaremos a un desarrollo académico, justamente fortaleciendo las áreas que bordean la academia; y es así que las universidades serán verdaderos protagonistas de un desarrollo social, productivo y económico, pues para ello debemos tener profesores altamente capacitados en las áreas ya mencionadas según Barros (2018).

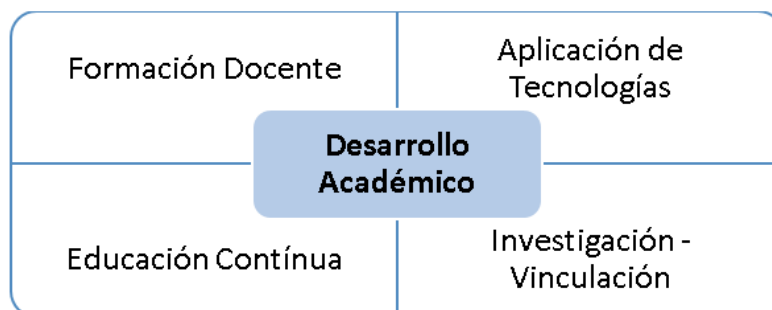
La capacitación en estas áreas conllevará al desarrollo académico de la siguiente manera:

Academia: Si tenemos docentes, con conocimientos sólidos de su profesión, con actualización conocimientos constantes en el misma área, que manejan y dominan metodologías pedagógicas de enseñanza y aprendizaje

Para el autor Barros (2018), señala cinco funciones para impulsar el desarrollo académico en las universidades, siendo estas:

- Diseñar programas que perfeccionen la práctica docente universitaria, buscando así el fortalecimiento del desempeño de cada uno de los profesores.
- Impulsar programas a través de asesorías que permitan mejorar los modelos pedagógicos de enseñanza del profesor hacia el alumno,.
- Organizar programas que permitan el desarrollo humano y el bienestar socioemocional de los profesores universitarios.
- Fortalecer los conocimientos de los profesores en el uso de herramientas tecnológicas que les permitan mejorar su desenvolvimiento laboral, tanto en la enseñanza y en la investigación.
- Fortalecer la educación continua con programas que desarrollen competencias y conocimientos en investigación y vinculación, pues muchas veces son prácticas que no las practican los profesores.

Gráfico N° 3: Desarrollo académico



Fuente: Barros (2018)

Si analizamos bien lo que señalan los dos autores, podemos llegar a la conclusión que en factor clave para el desarrollo académico dentro de una universidad es la capacitación a los profesores, por lo que hay que darle su debida importancia en la institución, con un adecuado y bien estructurado plan de capacitación.

Importante señalar que en el mundo que hoy vivimos existen maneras de facilitar la capacitación a través del uso del internet, plataformas virtuales y la conectividad que en hoy en día tenemos.

La capacitación docente permanente

Según los autores Abello, Calvo, Franco, Vergara, & Londoño (2014), señalan la importancia de la capacitación permanente del profesor universitario y las necesidades de la misma, pues los autores se enfocan en cuatro necesidades que se debe impulsar y mantener en la capacitación que son:

Educativas: Se refiere a la formación y capacitación de su formación profesional, de su campo educativo, pues la educación es constante para cada profesional y más aún en un docente, pues sus conocimientos deben ser transmitidos a sus estudiantes, y estos conocimientos deben ser actualizados.

Pedagógicas: Una necesidad fundamental pues no solo es importante tener el conocimiento, es necesario como transmitirlo al estudiante, de qué manera, con que herramientas, pues para ello es importante capacitarlo en la pedagogía, y fortalecer el proceso enseñanza – aprendizaje.

Humanas: Se refiere a las diversas necesidades del desarrollo como ser humano, el docente es importante que tenga un lado humano, social, ético, con valores y con principios, con el fin de formar con el ejemplo a los alumnos, pues el desarrollo de una sociedad tiene como base los valores y principios.

Investigativas: La academia está totalmente vinculado con la investigación, y quienes cumplen esas actividades son los profesores, por tal motivo es importante capacitarlo en esta área, el docente debe saber investigar, y así la universidad, solucionar a través de la investigación problemáticas de la sociedad.

Desarrollo de competencias en el docente

Según los autores Rivadeneyra, Rivera, Sedeño, López, & Soto (2016) en su artículo señalan en primer lugar señalan la competencia como una combinación de las habilidades, los conocimientos y aptitudes de una persona, el cual le permite desarrollarse en su ámbito profesional y laboral, para cumplir esas actividades laborales con eficiencia y eficacia, posteriormente indican que en la actualidad existe una necesidad de que un profesor ingrese al sistema educativo con cierto tipo de competencias necesarias para el desarrollo de sus actividades y que mientras sigue realizando sus actividades laborales deberá desarrollar, fortalecer y adquirir nuevas competencias.

Para impulsar una educación de calidad es necesario saber que tipo de competencias requiere un profesor universitario, mismas que se debe plasmar desde su contratación, y saber si cuenta con esas competencias o no; de igual manera saber que tipo de competencias se debe ir desarrollando en el mismo, pues esto es necesario para saber que capacitación debemos aplicar en la institución y fortalecer y fomentar competencias en el profesor.

El docente universitario debe buscar las maneras de mejorar los procesos de enseñanza, en el cual de esta manera los estudiantes a través de este proceso de aprendizaje sigan adquiriendo y desarrollando competencias desde las aulas, pero para ello es necesario que el profesor domine ciertas competencias, por la cual la universidad debe facilitar esto a través de la capacitación, y así mismo realizar procesos de evaluación y pruebas psicométricas que permitan conocer el desarrollo de las competencias que el profesor va adquiriendo en las capacitaciones.

Los autores Rubio & Gómez (2016), plantean que en una entidad educativa es necesario tener un enfoque académico dentro de un plan de capacitación, en relación directa con la pedagogía, acorde a las necesidades institucionales, en el cual no se debe olvidar que el alumno de la institución en un fin debe ser el beneficiado con la capacitación al docente, en el cual el estudiante desarrolle a través del estudiante del profesor capacitado fortalecerá sus competencias, habilidades y destrezas.

El estudio señala algo importante que son los involucrados o actores en el proceso de un plan de capacitación, que son la empresa privada en el cual se puede buscar las capacitaciones, la institución educativa que contrata la capacitación, los docentes que reciben la capacitación y los estudiantes que serán los futuros beneficiados pues recibirán clases con profesores capacitados.

Para Farías, Pedraza, & Lavin (2013) en su investigación, además de plantear la importancia de la capacitación docente, también señalan que en mundo tecnológico que hoy vivimos, con varias herramientas que ayudan a la conectividad, es importante que hoy en día se use de la mejor manera las herramientas tecnológicas, e impulsar planes de capacitación en línea, el cual permite optimizar recursos, tiempos, flexibilidad de tiempo, incremento de participación en personal capacitado, entre muchos otros varios factores beneficiosos.

Más hoy en día que atravesamos por una pandemia y en el cual se complica la movilidad, las aglomeraciones, entre otras, resulta una gran salida impulsar el desarrollo profesional con el uso de herramientas informáticas, en el que además no importa el lugar o país en el que estemos, nos podemos capacitar en cualquier parte del mundo.

4.5. Metodología

Antes de iniciar con la metodología es importante plantear la hipótesis que se ha planteado en la investigación:

Hipótesis:

Una adecuada capacitación hacia el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, permitirá un mejor desarrollo académico en los docentes.

4.5.1 Paradigma de la investigación

El paradigma utilizado en la presente investigación es el crítico-propositivo; crítico porque el investigador cuestiona la dinámica social y propositivo porque en la investigación se plantea alternativas para la solución de problemas que se presentan en la capacitación docente como factor de incidencia en el desarrollo académico, esto en base a la hipótesis planteada.

El paradigma crítico-propositivo elegido en la presente investigación, incitará al investigador a tener un criterio realista y reflexivo en ambas variables de estudio y respecto al problema investigado, comprendiendo e interpretando el fenómeno de estudio y así participar de manera activa en las alternativas.

4.5.2 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación será cualicuantitativo, pues aplicaremos datos numéricos y modelos estadísticos que nos permitirán una mejor comprensión del problema o la conducta de un fenómeno a través de la interpretación y el análisis de datos obtenidos en la investigación, como lo señala Vera (2020); de igual manera

La información cualicuantitativa se obtuvo en base a una lógica deductiva que se basa en la obtención de datos numéricos que se obtendrán dentro de la Universidad Técnica de Ambato, como institución de educación superior, a través de su población y muestra utilizados para la investigación, mismos que se procesarán, se tabularán, presentándolos por

medio de gráficos y tablas estadísticas, que como lo señala Sánchez (2019) permiten una mejor interpretación y análisis de los resultados obtenidos, lo cual nos permitirá la medir la relación entre las dos variables de estudio y probar la hipótesis planteada en la investigación.

4.5.3 Tipo de Investigación

- Investigación descriptiva

En el presente trabajo se aplicó un tipo de investigación descriptiva, pues según los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2016), como dice su propia palabra se encarga de describir las diversas características que en sí mismo tiene la investigación que se realiza, a todos los involucrados, a su vez la problemática, la población y las variables de estudio, centrandose más en el “qué” en lugar del “por qué”; en fin una manera de describir toda la investigación y sus factores.

La investigación descriptiva tiene el enfoque de describir la realidad de todo lo que sucede alrededor de una investigación, siendo estos los objetivos, la población involucrada, los sucesos, y las variables; buscando así la relación existente entre las variables de estudio. De igual manera indaga en las actitudes, motivaciones, comportamiento e interés de la muestra seleccionada de la población del estudio de la investigación y recopilando así la información requerida y necesaria para el estudio según Plaza, Bermeo, & Moreira (2020).

- Investigación correlacional

Para Botella & Zamora (2017) este nivel de investigación estudia la relación existente entre las variables de la investigación, pudiendo ser estas dos o más según los autores, a través del método que utilizemos con la muestra de la población en estudio, y comprobar o no la hipótesis planteada; y así comprobar y verificar la relación existente entre las variables en estudio, pudiendo llegar a la conclusión de que existe o no esta relación entre las dos variables de la investigación, que en el presente trabajado de investigación son: Capacitación y Desarrollo Académico.

Podemos finalizar señalando que el tipo de investigación fue descriptiva – correlacional, y de esta manera buscamos probar como incide la capacitación docente en el desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato, pudiendo ser que esta correlación sea afirmativa o nula, reflejándose esto en los resultados.

4.5.4 Modalidad de investigación

Las modalidades de investigación que se utilizaron fueron las siguientes:

- De campo

La investigación de campo busca la compilación de la información y datos lo más cercano posible a la realidad, para poder así comprobar o no la hipótesis, esta información y datos se los puede encontrar directamente en el lugar de los hechos según Besse (2017).

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2016) la investigación de campo es la que se realiza en el campo valga la redundancia, conocida también como una investigación *in situ*, pues se lo realiza en el ambiente, o en el entorno real donde se encuentran las variables del estudio o de la investigación y poder ser así más realista y obtener información que nos permitan cumplir los objetivos.

En este caso la investigación de campo se lo realizó en la Universidad Técnica de Ambato, como institución de educación superior, con la ayuda del personal docente de la institución, pues ellos facilitarán la información primaria y otro tipo de información considerada relevante que la puedan facilitar para la investigación.

- Bibliográfica - documental

Según Besse (2017) señala que la investigación bibliográfica - documental es una técnica utilizada en la investigación, que recopila investigaciones previas de publicaciones, artículos científicos, informes de investigación, tesis y libros en el cual se pueda encontrar antecedentes y teorías que permitan sustentar el tema de la investigación realizada, obteniendo así un solvente marco teórico, la hipótesis y posterior de una manera que permite la selección de un instrumento de recolección de la información.

Por medio de esta modalidad investigativa se utilizó diversas fuentes de información bibliográfica y documental, como artículos científicos, libros, tesis de pregrado e informes que permitieron el desarrollo de la investigación, obteniendo así diversos puntos de vista de las variables y el objeto de estudio desde los diversos autores.

4.5.5 Población y muestra

Población

El autor Sheldon (2018) indica que la población es el universo o conjunto de sujetos a investigarse, mismos que poseen características similares entre sí, pues todos ellos se encuentran ubicados o pertenecen a un mismo entorno en el cual se desenvuelven las variables de la investigación, o también se puede decir que se encuentran asociadas a la problemática de la investigación.

La población de estudio fue el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato que se encuentran vinculados a la institución bajo la modalidad de nombramiento y contrato ocasional con relación de dependencia, pues ellos pertenecen a la base de datos de la Dirección de Talento Humano de la Institución, de igual manera se incluyó a los técnicos docentes, pues cumplen actividades académicas y se rigen bajo la normativa legal de los profesores; siendo esta la población:

Tabla N° 1: Total personal académico

Personal académico	Nombramiento - Titular	341
	Ocasional - No titular	441
Total de personal académico		782

Fuente: Dirección de Talento Humano (2020)

Muestra

La muestra es una parte representativa de la población, seleccionada de manera aleatoria, que tienen una misma probabilidad de ser seleccionados, misma que la utilizaremos para el uso del algún instrumento de recolección de información según Sheldon (2018).

Nuestra población como lo vimos en el punto anterior es de 782 personas, información que la obtuvimos de la Dirección de Talento Humano, con fecha cohorte marzo 2020, por lo cual aplicaremos la fórmula estadística que nos permitirá obtener nuestra muestra, siendo esta:

Fórmula:

$$N = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Fuente: Sheldon (2018).

En donde:

n = Tamaño de la muestra

z = Nivel de confiabilidad 95% (1,96)

p = Probabilidad de favorabilidad (0,5)

q = Probabilidad de desfavorabilidad (0,5)

N = Población

e = Error máximo admisible (0,05)

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 782}{(782 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 257

La muestra aplicada fue de 257 personas de acuerdo a la fórmula aplicada en la parte superior, siendo estos el personal docente a nombramiento y contratos ocasionales de la institución, pues ellos más allá de su modalidad contractual, todos ellos cumplen las mismas funciones de actividades académicas, docentes, investigación, vinculación dentro de la Universidad Técnica de Ambato.

4.5.6 Recopilación de la información

- Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Como técnica e instrumento de recolección de datos para la muestra de 257 profesores de la Universidad Técnica de Ambato, se utilizó la encuesta, a través de un cuestionario, pues la encuesta es una técnica utilizada por los investigadores, que permite y facilita recolectar información primaria, de una muestra que tienen opiniones e información de interés para la investigación, para estas preguntas es necesario evitar opiniones sesgadas, para que no influyan en los resultados del trabajo investigativo Plaza, Bermeo, & Moreira (2020). El fin de esta encuesta fue la determinar la relación de las variables Capacitación y Desarrollo Académico, a través de la muestra de la población que son el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato.

El cuestionario elaborado es de fácil comprensión, posee 15 preguntas, en el cual el encuestado pudo aportar desde su punto de vista y experiencias información que facilita la investigación, en lo relacionado a la capacitación y desarrollo académico desde la institución.

- Validación de encuesta

En la validación de la encuesta se manejó el coeficiente de Alfa de Cron Bach, que con un valor mayor a 0,7 se evidenció que el instrumento utilizado es confiable para continuar con el levantamiento de información, obteniéndola así desde el SPSS.

Tabla N° 2: Alfa de cronbach

DETALLE	ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
---------	------------------	-----------------

Capacitación	0,981	8
Desarrollo Académico	0,964	6
Total Instrumento	0,972	14

Fuente: Resultados SPSS

- Procesamiento de la información

Una vez realizada la encuesta dirigida al personal académico de la Universidad Técnica de Ambato se procedió al procesamiento de la información recolectada, recogiendo, organizándola y clasificándola; se la registró en una base de datos para su tabulación y análisis mediante el sistema estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que facilitó el manejo de la información y presentando sus resultados con gráficas que permiten una mejor interpretación y análisis de los resultados obtenidos acerca de la capacitación y el desarrollo académico en el personal docente de la institución en estudio.

Posteriormente mediante la utilización del método estadístico de Chi Cuadrado y a través de las variables de estudio se comprobó la hipótesis planteada en la investigación, en el cual de acuerdo al nivel de significancia del 5%, el valor de X^2 debe ser mayor al $X_{1-7.82}$, mismo que así fue, y se comprobó la hipótesis, señalando que la capacitación docente influye en el desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato, existiendo una relación en la variables.

- Correlación de variables

Preguntas:

Pregunta 3. ¿Considera usted que las capacitaciones que ejecuta la Universidad Técnica de Ambato, se realizan en base a las verdaderas necesidades de los profesores e institucionales?

Valores: 14 - 49 - 99 -95

Pregunta 7. ¿En las capacitaciones que usted ha recibido, considera que son temáticas repetitivas y que ya las han recibido en cursos anteriores?

Valores: 6 – 13 – 18 - 170

Con la aplicación de la fórmula de correlación de variables en una hoja de cálculo de Excel se obtiene el siguiente resultado:

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN = 0,55837812, el cual es menor que 1.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Uno de los objetivos de la investigación fue la de asociar las variables de estudio: La Capacitación y Desarrollo Académico, y comprobar la relación existente entre estas dos, para ello se aplicó el estadístico Chi Cuadrado, que nos sirve para someter la hipótesis planteada.

5.1 Tabulación de encuestas

Con los datos obtenidos a través de la encuesta a los 257 individuos, parte del personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, los datos fueron procesados en el programa Microsoft Excel, el cual nos permitió representar en gráficas los resultados, posterior a ello analizamos e interpretamos los resultados, como lo demostramos a continuación:

Pregunta 1. ¿Con que frecuencia considera usted que recibe capacitación en la Universidad Técnica de Ambato?

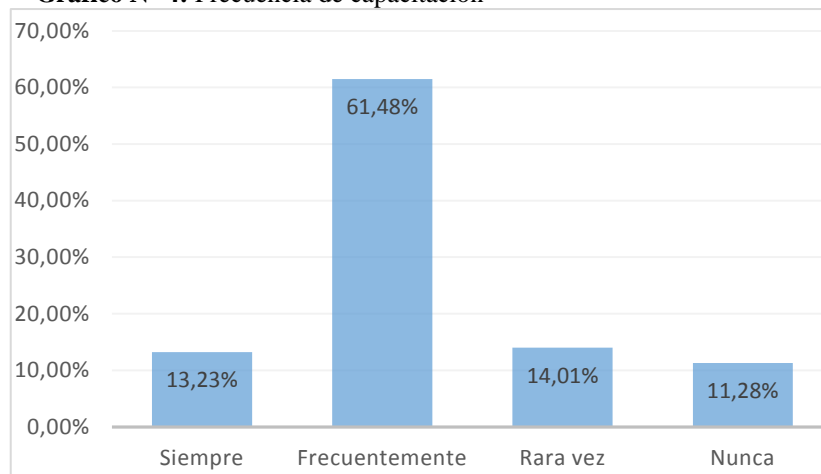
Tabla N° 3: Frecuencia de capacitación

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	34	13,23%	13,23%	13,23%
Frecuentemente	158	61,48%	61,48%	74,71%
Rara vez	36	14,01%	14,01%	88,72%
Nunca	29	11,28%	11,28%	100,00%

Total	257	100,00%	100,00%
--------------	-----	---------	---------

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 4: Frecuencia de capacitación



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: En base a la información obtenida, los datos reflejan que la mayoría de los encuestados consideran que frecuentemente si recibe capacitación en la Universidad Técnica de Ambato, un pequeño porcentaje considera que siempre lo recibe, y mientras una cuarta parte de los encuestados manifiestas que rara vez o nunca, y bueno de recalcar que la mayoría recibe la capacitación, el cómo lo recibe, las temáticas o los resultados obtenidos es otro tema de análisis, pero además es importante que en la universidad absolutamente todos reciban capacitación continua.

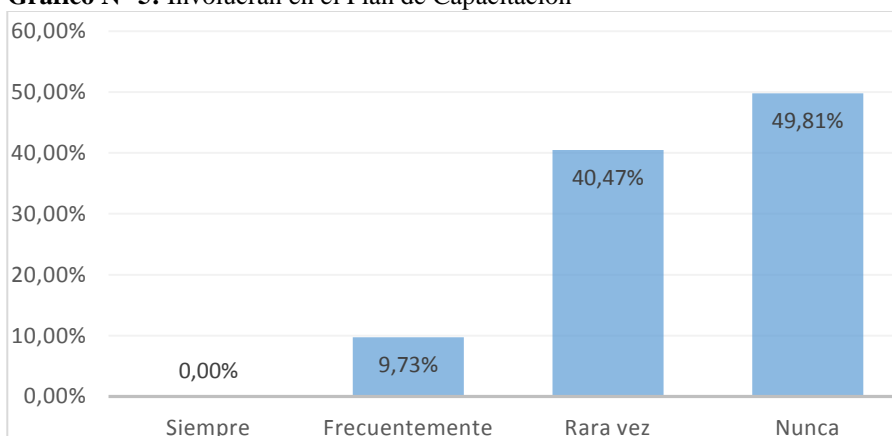
Pregunta 2. ¿Las Autoridades de su facultad y/o de la Universidad, lo involucran y consideran sus ideas, opiniones y necesidades para la elaboración del Plan de Capacitación?

Tabla N° 4: Involucran en el Plan de Capacitación

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	0	0,00%	0,00%	0,00%
Frecuentemente	25	9,73%	9,73%	9,73%
Rara vez	104	40,47%	40,47%	50,19%
Nunca	128	49,81%	49,81%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 5: Involucran en el Plan de Capacitación



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Según los resultados obtenidos, casi toda la muestra de los encuestados, señalaron que rara vez o más bien nunca han sido involucrados, ni se han considerado sus ideas o necesidades para la elaboración del plan de capacitación docente en la Universidad Técnica de Ambato, importante señalar que absolutamente nadie contestó que siempre si ha sido considerado para la elaboración de este plan, lo cual demuestra que en algo se está fallando, pues quien recibe la capacitación debería aportar con temáticas, pues son ellos quienes conocen sus necesidades y debilidades para fortalecerlas.

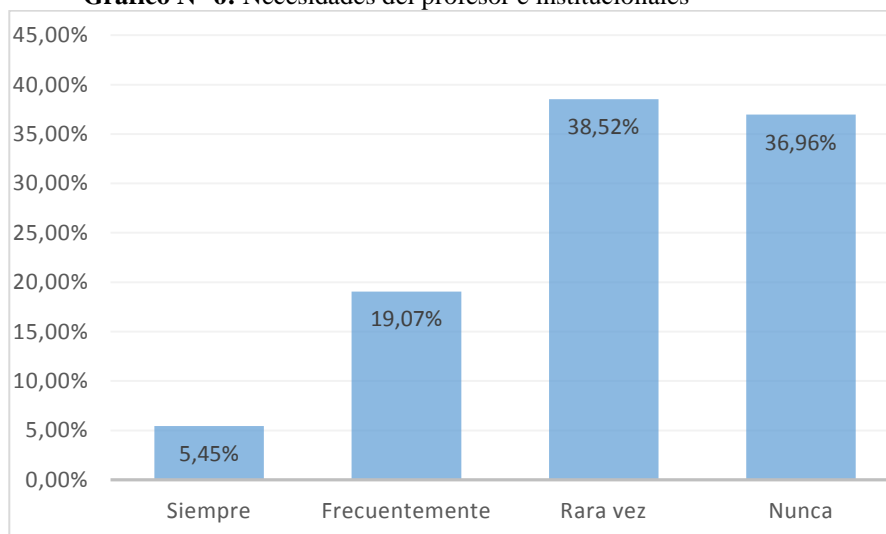
Pregunta 3. ¿Considera usted que las capacitaciones que ejecuta la Universidad Técnica de Ambato, se realizan en base a las verdaderas necesidades de los profesores e institucionales?

Tabla N° 5: Necesidades del profesor e institucionales

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	14	5,45%	5,45%	5,45%
Frecuentemente	49	19,72%	19,72%	24,51%
Rara vez	99	38,52%	38,52%	63,04%
Nunca	95	36,39%	36,39%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 6: Necesidades del profesor e institucionales



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Conforme a los datos recopilados se demuestra que un gran porcentaje de los encuestados consideran que las capacitaciones que reciben en la Universidad Técnica de Ambato nos son planificadas y dictadas de acuerdo a las necesidades de los profesores ni a los de la institución, y una pequeña parte señala lo contrario.

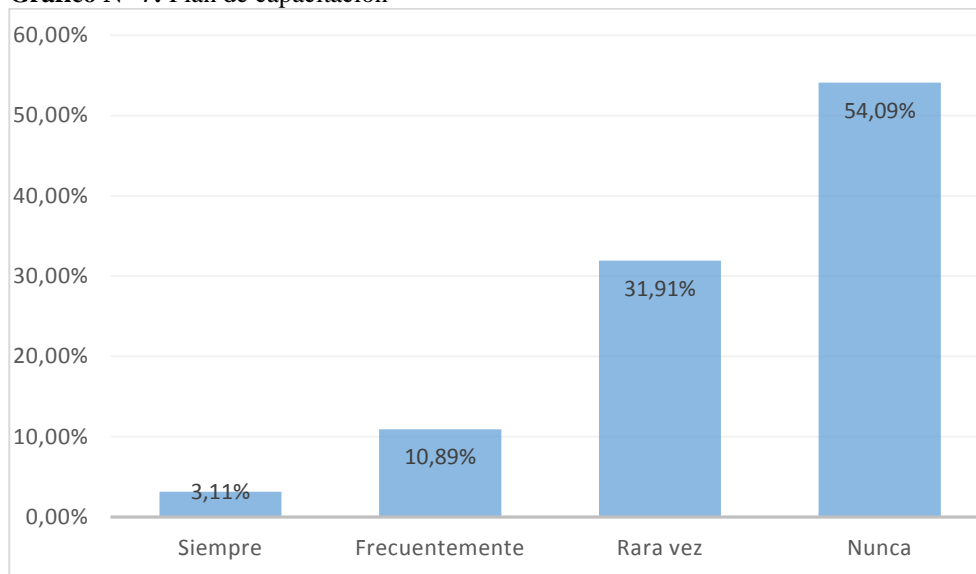
Pregunta 4. ¿Cree usted que la Universidad Técnica de Ambato realiza al inicio de cada año un debido Plan de Capacitación para ejecutarlo?

Tabla N° 6: Plan de capacitación

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	8	3,11%	3,11%	3,11%
Frecuentemente	28	10,89%	10,89%	14,01%
Rara vez	82	31,91%	31,91%	45,94%
Nunca	139	54,09%	54,09%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 7: Plan de capacitación



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: De acuerdo a los resultados recolectados se demuestra que casi el total de la muestra encuestada afirma que rara vez o nunca la Universidad Técnica de Ambato realiza una debida planificación en el plan de capacitación anual para el personal académico de la

institución, lo cual si es preocupante, pues sin una debida planificación, las capacitaciones muy difícilmente generen buenos resultados, y muy pocos de los encuestados consideran que si se lo hace, pues si solo se capacita por capacitar sin un plan implementado, solamente se nadará en el mar a ciegas, sin saber a dónde se quiere llegar.

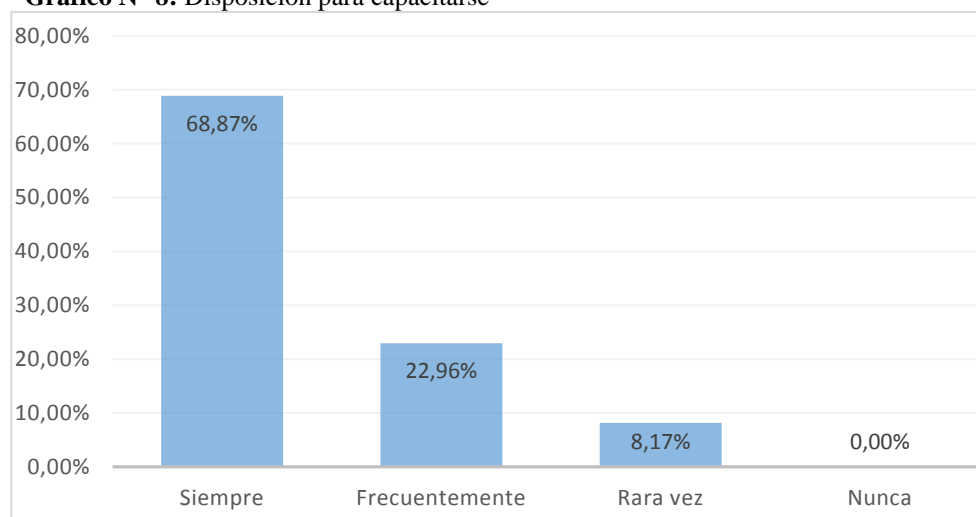
Pregunta 5. ¿Existe predisposición total de su parte para recibir capacitación continuamente por parte de la Universidad Técnica de Ambato?

Tabla N° 7: Disposición para capacitarse

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	177	68,87%	68,87%	68,87%
Frecuentemente	59	22,96%	22,96%	91,83%
Rara vez	21	8,17%	8,17%	100,00%
Nunca	0	0,00%	0,00%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 8: Disposición para capacitarse



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: De acuerdo con la información recopilada y tabulada mediante las encuestas aplicadas al personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, como la muestra, casi el total de todos los encuestados han señalado que existe predisposición total

de su parte para recibir capacitación de una manera continua por parte de la institución, lo cual es bueno e importante evidenciar el interés por parte de ellos en ser capacitados, y por otra parte recalcar absolutamente nadie del total de los encuestados respondió que no tiene predisposición para ser capacitado por la institución, lo cual refleja un dato positivo por parte del profesorado.

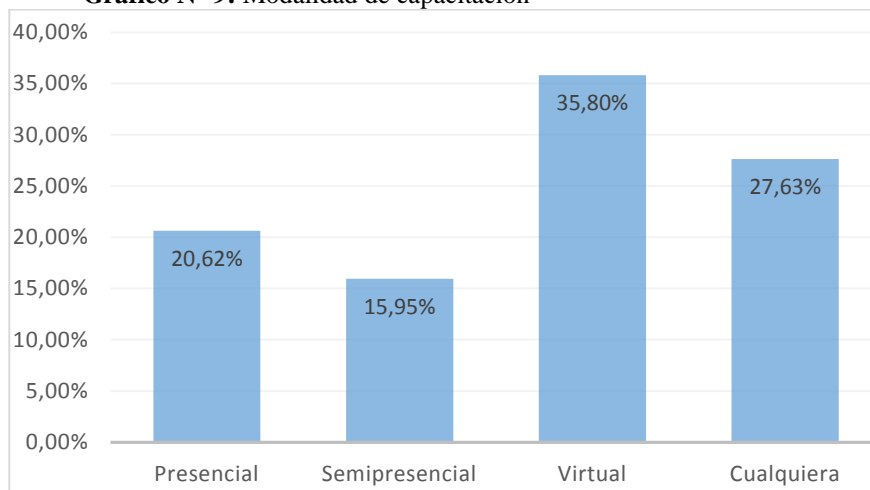
Pregunta 6. ¿Qué tipo de modalidad de capacitación prefiere recibir?

Tabla N° 8: Modalidad de capacitación

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Presencial	53	20,62%	20,62%	20,62%
Semipresencial	41	15,95%	15,95%	36,58%
Virtual	92	35,80%	35,80%	72,37%
Cualquiera	71	27,63%	27,63%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 9: Modalidad de capacitación



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: De acuerdo a la información recopilada por los encuestados se evidencia que existe una gran variedad de opiniones acerca de la modalidad que les gustaría recibir la

capacitación, pues la mayoría han señalado que lo recibiría de manera virtual, en menor porcentaje lo haría bajo cualquier modalidad, seguido por quienes lo harían de manera presencial y en menor parte semipresencial, recalcando que existen diversas maneras de capacitar facultando incluso al capacitar y a capacitado, y lo importante es que se lo aplique en la institución.

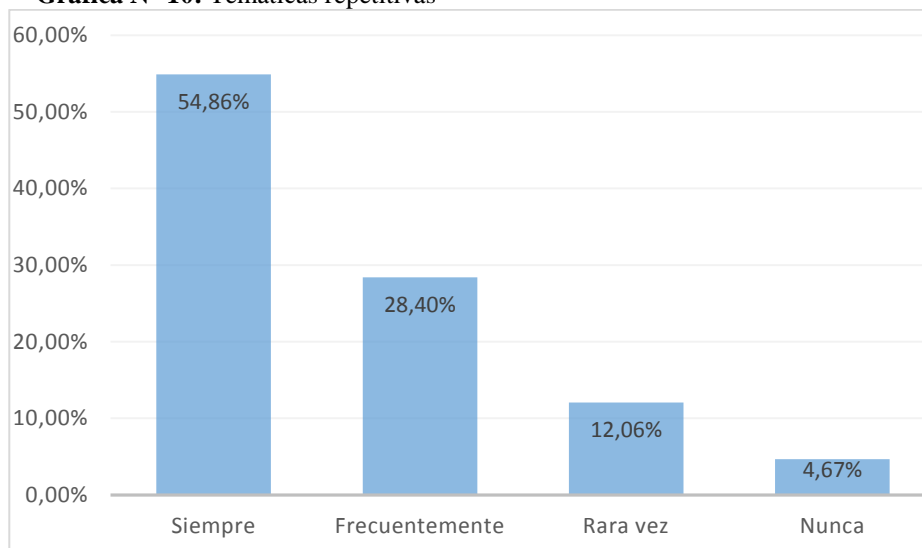
Pregunta 7. ¿En las capacitaciones que usted ha recibido, considera que son temáticas repetitivas y que ya las han recibido en cursos anteriores?

Tabla N° 9: Temáticas repetitivas

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	141	54,86%	54,86%	54,86%
Frecuentemente	73	28,40%	28,40%	83,27%
Rara vez	31	12,06%	12,06%	95,33%
Nunca	12	4,67%	4,67%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfica N° 10: Temáticas repetitivas



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Según la información recopilada en las encuestas realizadas en el presente trabajo investigativo, la gran mayoría de los profesores encuestados, ha manifestado que las temáticas que reciben en las capacitaciones por parte de la Universidad Técnica de Ambato suelen ser temáticas repetitivas, o temáticas que ya lo recibieron con anterioridad, por lo que es necesario establecer temáticas modernas de acuerdo a las verdaderas necesidades, como ya lo habíamos señalado anteriormente, y temas innovadores y novedosos para el profesorado de la institución que estén siendo aplicadas en las mejores universidades del mundo.

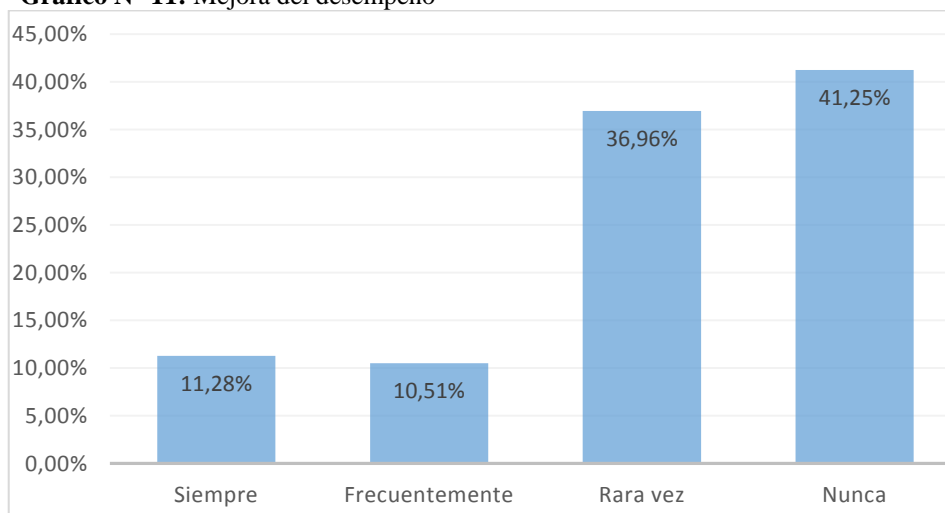
Pregunta 8. ¿Con las capacitaciones que usted recibe en la Universidad Técnica de Ambato, de manera general considera que ha mejorado su desempeño laboral y los ha aplicado en sus funciones?

Tabla N° 10: Mejora del desempeño

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	29	11,28%	11,28%	11,28%
Frecuentemente	27	10,51%	10,51%	21,79%
Rara vez	95	36,96%	36,96%	58,75%
Nunca	106	41,25%	41,25%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 11: Mejora del desempeño



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Conforme a la información obtenida a través del personal académico de la institución como una parte de la población en las encuestas se evidencia que la gran mayoría consideran que no han mejorado su desempeño laboral, siendo esta la docencia, la investigación y/o la vinculación con la sociedad, en referencia con la capacitación que han recibido por parte de la institución donde realizan sus actividades laborales, siendo esta la Universidad Técnica de Ambato, es muy necesario analizar este punto, pues la capacitación debe contribuir a que el profesorado mejore sus actividades laborales en la institución y los resultados de la misma, caso contrario no se está avanzando a un desarrollo.

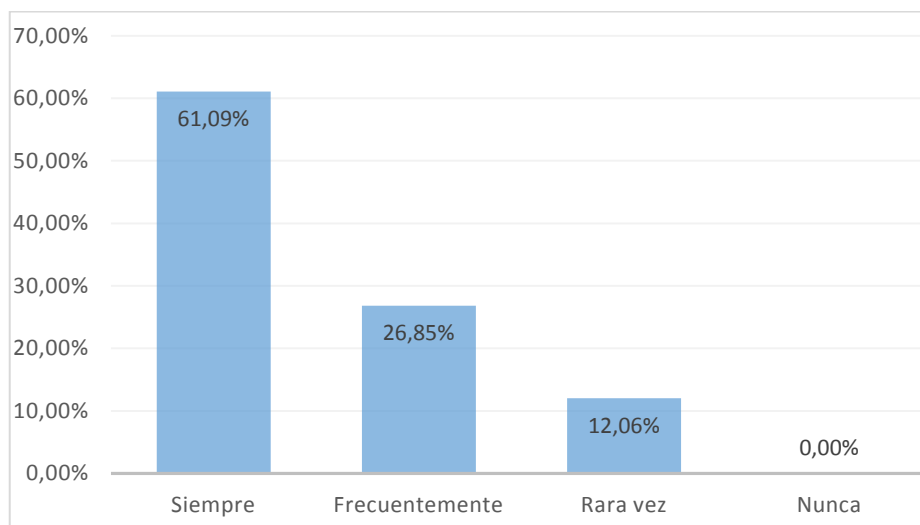
Pregunta 9. ¿Considera usted que a través de un desarrollo académico institucional, la Universidad Técnica de Ambato mejorará la calidad del servicio que oferta?

Tabla N° 11: Desarrollo académico mejora el servicio

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	157	61,09%	61,09%	61,09%
Frecuentemente	69	26,85%	26,85%	87,94%
Rara vez	31	12,06%	12,06%	100,00%
Nunca	0	0,00%	0,00%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 12: Desarrollo académico mejora el servicio



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Según la información obtenida por medio de las encuestas se evidencia que la gran mayoría del personal académico considera relevante e importante el desarrollo académico como factor influyente en la mejora de la calidad del servicio que ofrece la Universidad Técnica de Ambato, por otra es importante el dato de que absolutamente ninguno de los encuestados señalaron que este argumento no es así; motivo por el cual se recalca la importancia del desarrollo académico en la institución, y que todos coinciden en ello.

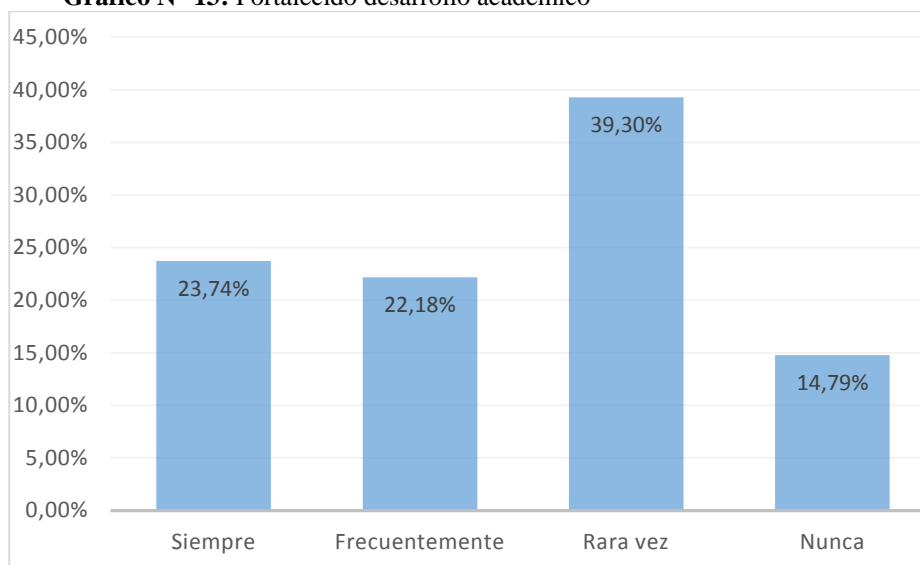
Pregunta 10. ¿Considera usted que la Universidad Técnica de Ambato mantiene un fortalecido desarrollo académico en la institución?

Tabla N° 12: Fortalecido desarrollo académico

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	61	23,74%	23,74%	23,74%
Frecuentemente	57	22,18%	22,18%	45,91%
Rara vez	101	39,30%	39,30%	85,21%
Nunca	38	14,79%	14,79%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 13: Fortalecido desarrollo académico



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: En esta pregunta existe una muy notoria división en las respuestas obtenidas mediante la encuesta realizada al personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, por una parte un poco menos de la mitad ha señalado que existe un fortalecido y al menos se acerca a un fortalecido desarrollo académico en la institución, mientras que un poco más de la mitad o la mayoría de los profesores encuestados han señalado lo contrario, que no existe un fortalecido desarrollo académico de la institución, o que muy rara vez lo visualizan en la universidad.

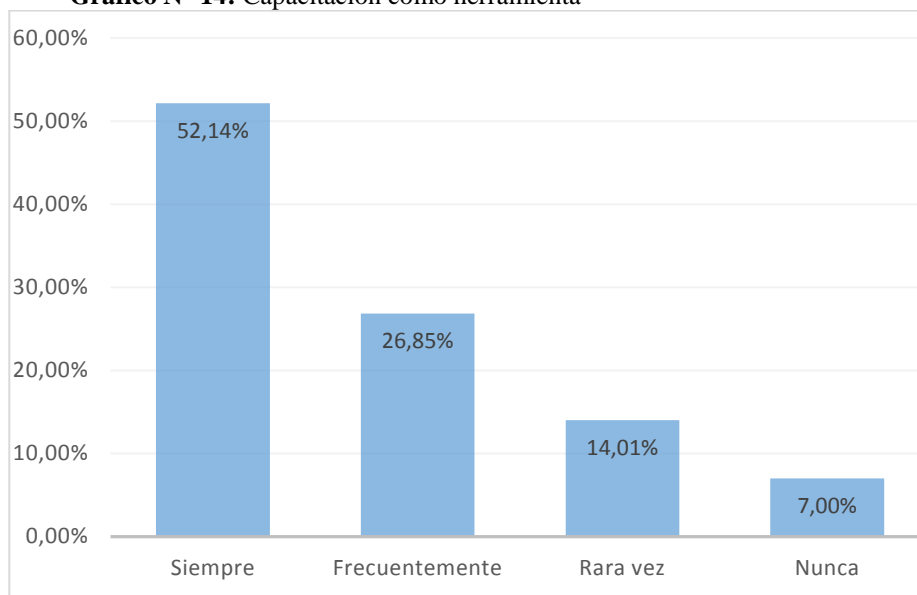
Pregunta 11. ¿Considera usted que la capacitación es una herramienta clave para alcanzar un desarrollo académico en la Universidad Técnica de Ambato?

Tabla N° 13: Capacitación como herramienta

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	134	52,14%	52,14%	52,25%
Frecuentemente	69	26,85%	26,85%	79,38%
Rara vez	36	14,01%	14,01%	91,44%
Nunca	18	7,00%	7,00%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 14: Capacitación como herramienta



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: La gran mayoría de los encuestados según los datos obtenidos en la encuesta consideran que la capacitación es una herramienta clave para alcanzar el desarrollo académico en la Universidad Técnica de Ambato, y un porcentaje mínimo de los encuestados han manifestado que la capacitación no es una herramienta útil para este desarrollo académico institucional, con esta gran mayoría siendo cerca del 80% de tener ese pensamiento, nos da una guía clave para saber por dónde tenemos que encaminarnos para llegar a un desarrollo académico en la institución

Pregunta 12. ¿Con la capacitación que usted recibe, cree usted que se contribuye al desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato?

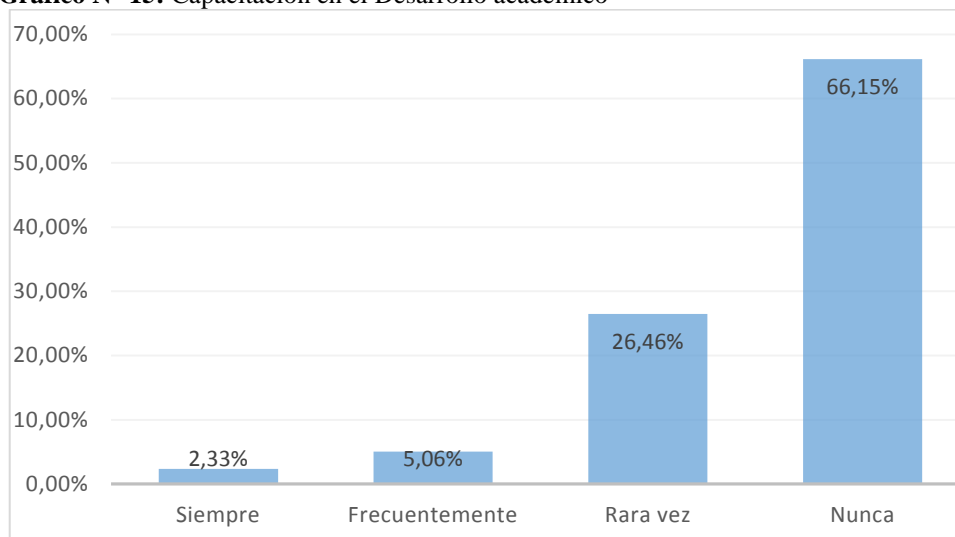
Tabla N° 14: Capacitación en el Desarrollo académico

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	6	2,33%	2,33%	2,33%
Frecuentemente	13	5,06%	5,06%	7,39%
Rara vez	68	26,46%	26,46%	33,85%

Nunca	170	66,15%	66,15%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 15: Capacitación en el Desarrollo académico



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la encuesta al personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, se indica que la gran mayoría de los encuestados manifiestan que la capacitación que reciben por parte de la institución no contribuye al desarrollo académico de la institución, y solo un pequeño porcentaje de los encuestados manifiestan que si lo hace, motivo por el cual es necesario la elaboración de un adecuado plan de capacitación alineado a un desarrollo institucional, en que los profesores pueda mejorar su desempeño laboral y los resultados del mismo.

Pregunta 13. ¿Con la capacitación que recibe por parte de la Universidad Técnica de Ambato, considera usted que ha mejorado en las actividades laborales que usted desarrolla en la institución, con el fin de fortalecer el desarrollo académico?

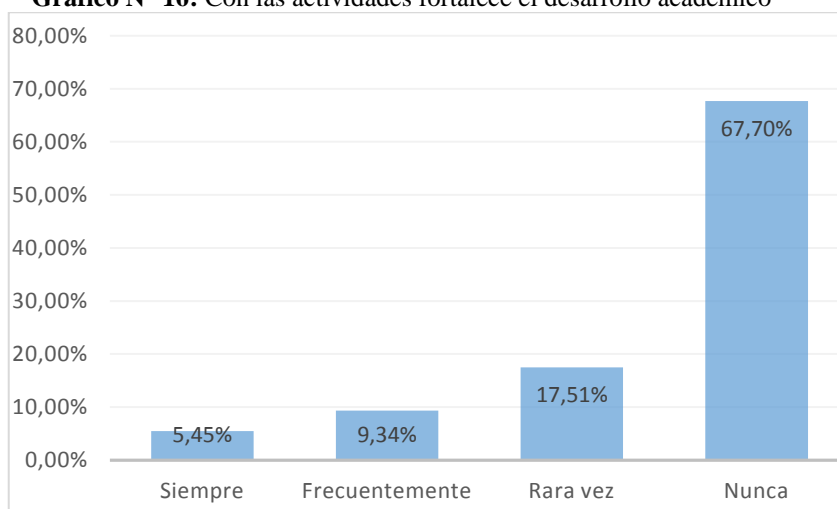
Tabla N° 15: Con las actividades fortalece el desarrollo académico

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Siempre	14	5,45%	5,45%	5,45%

Frecuentemente	24	9,34%	9,34%	14,79%
Rara vez	45	17,51%	17,51%	32,30%
Nunca	174	67,70%	67,70%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Gráfico N° 16: Con las actividades fortalece el desarrollo académico



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: De acuerdo a la información obtenida mediante las encuestas realizada al personal académico de la institución se evidencia que la gran mayoría de los encuestados consideran que la capacitación que reciben no permite que mejore sus actividades y por ende no contribuyen al fortalecimiento del desarrollo académico de la institución, por otra parte un pequeño porcentaje de los encuestados consideran que si lo hace.

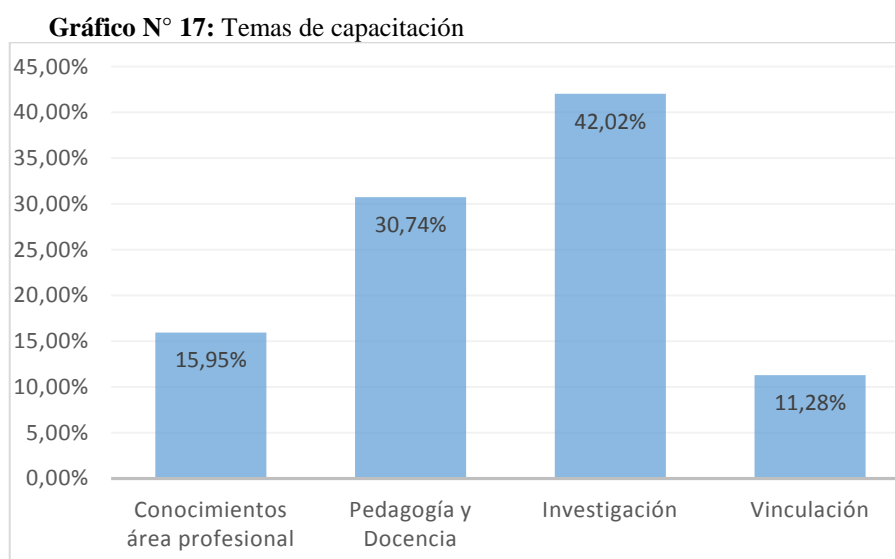
Pregunta 14. ¿Qué temáticas de capacitación considera usted que se debería fortalecer?

Tabla N° 16: Temas de capacitación

Opciones	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes Válidos	Porcentajes Acumulados
Conocimientos área profesional	41	15,95%	15,95%	15,95%
Pedagogía y Docencia	79	30,74%	30,74%	46,69%
Investigación	108	42,02%	42,02%	88,72%

Vinculación	29	11,28%	11,28%	100,00%
Total	257	100,00%	100,00%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Conforme a la información recopilada por medio de la encuesta realizada al personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, se evidencia en la última pregunta, que la mayoría de los encuestados han manifestado que se debería fortalecer las temáticas de capacitación en investigación, en menor cantidad señalan que en pedagogía y docencia, seguido por la capacitación en conocimientos de su área profesional o de su formación, y por ultimo un pequeño porcentaje señala que el tema a fortalecer debe ser en temas de vinculación con la sociedad. Cabe recalcar que la diferencia en porcentajes de una alternativa a otra se evidencia que no son muy altas, por lo que es importante fortalecerla en todos los temas.

5.2 Verificación de la hipótesis

Posterior a la tabulación, representación en gráficas, tabulación y en general a los resultados obtenidos por medio de las encuestas aplicadas a la muestra de la población en estudio, siendo esta el personal académico a nombramiento y a contrato de la Universidad Técnica de Ambato, se eligió como referencia dos preguntas de la misma, siendo estas las preguntas número cuatro (4) y la número doce (12), las cuales abarcan las dos variables en estudio en el presente trabajo de investigación, siendo estas la Capacitación y el Desarrollo Académico, y de esta manera se procedió con la verificación de las hipótesis planteadas, como la hipótesis nula y la alternativa.

5.2.1 Hipótesis planteada

H0 nula: Una adecuada capacitación hacia el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, no permitirá un mejor desarrollo académico en los docentes.

H1 alternativa: Una adecuada capacitación hacia el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, permitirá un mejor desarrollo académico en los docentes.

5.3 Análisis del Chi Cuadrado

Modelo estadístico: Chi Cuadrado

Preguntas seleccionadas de la encuesta aplicada al personal académico de la Universidad Técnica de Ambato:

Pregunta 4: ¿Cree usted que la Universidad Técnica de Ambato realiza al inicio de cada año un debido Plan de Capacitación para ejecutarlo?

Tabla N° 17: Chi cuadrado pregunta 4

Opciones	Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Siempre	8	3,11%
Frecuentemente	28	10,89%
Rara vez	82	31,91%
Nunca	139	54,09%
Total	257	100,00%

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Pregunta 12. ¿Con la capacitación que usted recibe, cree usted que se contribuye al desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato?

Tabla N° 18: Chi cuadrado pregunta 12

Opciones	Frecuencias Absolutas	Frecuencias Relativas
Siempre	6	2,33%
Frecuentemente	13	5,06%
Rara vez	68	26,46%
Nunca	170	66,15%
Total	257	100,00%

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Combinación de frecuencias

Tabla N° 19: Combinación de frecuencias

Opciones	Pregunta N° 4	Pregunta N° 12
Siempre	8	6
Frecuentemente	28	13
Rara vez	82	68
Nunca	139	170
Total	257	257

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Grados de libertad

Para el cálculo del grado de libertad se lo realiza con la multiplicación de las filas de la tabla anterior menos uno, por el número de las columnas de la pregunta que de igual manera se evidencia en la tabla anterior, siendo esta la siguiente fórmula:

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

En donde:

gl = grados de libertad

r = total de renglones en la tabla

c = total de columnas en la tabla

Por tal motivo la aplicación de la fórmula es:

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

$$gl = (2 - 1) (4 - 1)$$

$$gl = 3$$

Valor crítico

Con un grado de libertad de 3, y un nivel de significancia de 0.05, observando la tabla del Chi Cuadrado, misma que la podemos encontrar en los anexos, en el valor crítico con el que se trabajó en la investigación fue de 7,81; por tal motivo $X_1 = 7.81$

Frecuencia observada

Tabla N° 20: Frecuencias observadas

Preguntas	Opciones				Total
	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca	
Nro. 4	8	28	82	139	257
Nro. 12	6	13	68	170	257
Total	14	41	150	309	514

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Frecuencia esperada

Para el cálculo de las frecuencias esperadas de cada una de las celdas se aplica la siguiente fórmula con los datos de las frecuencias observadas:

$$Fe = \frac{\text{Total de columna} * \text{Total de fila}}{\text{Total de frecuencias observadas}}$$

Por tal motivo para calcular la primera celda en las frecuencias esperadas, aplicamos la fórmula:

$$Fe = (14) (257) / 514 = 7$$

Y de esa manera se aplica con todos los valores, obteniendo así la siguiente tabla:

Tabla N° 21: Frecuencias esperadas

Preguntas	Opciones				Total
	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca	
Nro. 4	7	20,50	75	154,50	257
Nro. 12	7	20,50	75	154,50	257
Total	14	41	150	309	514

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Con los datos de las frecuencias esperadas y las frecuencias observadas, de la tabla anterior, se procede con la aplicación de la fórmula del Chi Cuadrado.

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

En donde:

Σ = sumatoria

O = datos observados

E = datos esperados

Tabla N° 22: Chi cuadrado

Opciones	O	E	(O - E)	(O - E) ²	(O - E) ² / E
Siempre (P. 4)	8	7	1	1	0,1428571
Siempre (P.12)	6	7	-1	1	0,1428571
Frecuentemente (P. 4)	28	20,50	7,50	56,25	2,7439024
Frecuentemente (P.12)	13	20,50	-7,50	56,25	2,7439024
Rara vez (P. 4)	82	75	7	49	0,6533333

Rara vez (P.12)	68	75	-7	49	0,6533333
Nunca (P. 4)	139	154,50	-15,50	240,25	1,5550162
Nunca (P.12)	170	154,50	15,50	240,25	1,5550162
				X2 =	10,1902182

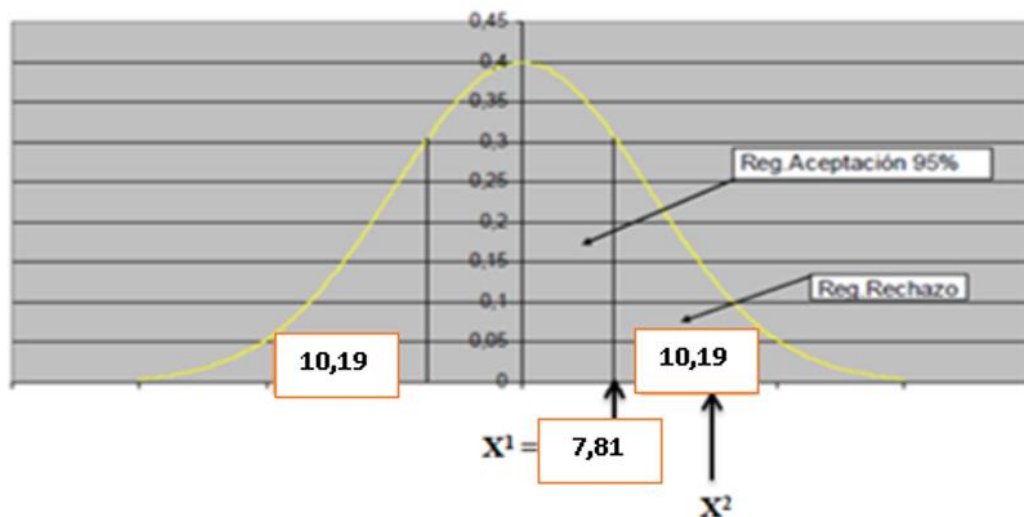
Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Decisión:

De acuerdo al nivel de significancia de 0,05 con el que se trabajó, se puede evidenciar que el valor $X_2 = 10,19$; mismo que es mayor al de $X_1 = 7,82$, valor obtenido de la tabla de Chi Cuadrado (cuadro anexo), nos indica que las variables están relacionadas, por lo establecido se rechaza la hipótesis nula, y por ende se acepta la hipótesis alternativa, que señala: Una adecuada capacitación hacia el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, permitirá un mejor desarrollo académico en la institución.

Representación gráfica del Chi cuadrado

Gráfico N° 18: Chi cuadrado

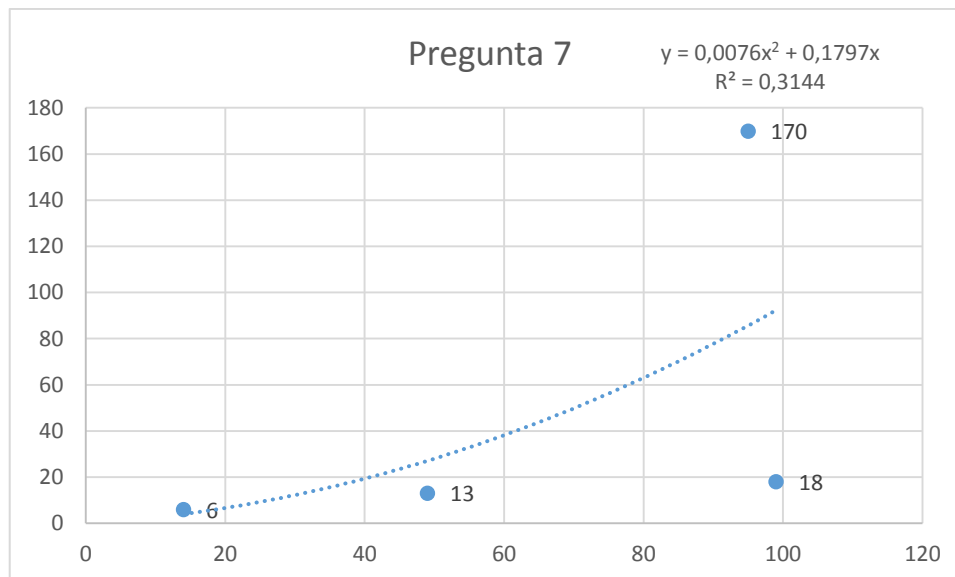


Elaborado por: Salazar (2020)

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Pregunta 3	Pregunta 7
------------	------------

14	6
49	13
99	18
95	170



Resultado: 0,55837812

- **Modelo de capacitación docente**

Con los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como se indicó en uno de los objetivos, se propone un modelo de capacitación docente para la Universidad Técnica de Ambato, para lo cual se indica cada una de las fases a desarrollar, y posterior a ello la descripción de cada una de ellas.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
MODELO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Gráfico N° 19: Modelo de capacitación docente



Elaborado por: Salazar (2020)

- **Descripción de las fases:**

Se detalla de manera resumida cada una de las fases del modelo de capacitación docente que se propone para la Universidad Técnica de Ambato, cabe recalcar que la ejecución de cada fase implica muchas actividades y asignación de responsabilidades, mismas que no se detallan, pues solamente se detallan las fases.

FASE I: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS

En esta fase inicial, antes de diseñar un plan de capacitación, es necesario realizar un diagnóstico y un análisis situacional de la Universidad Técnica de Ambato, en el cual se conoce las necesidades, prioridades, objetivos y realidad de la institución, así como datos relevantes de la misma, incluso esto ayudará para saber que dirección académica y/o administrativa de la Universidad Técnica de Ambato será la responsable de las actividades de cada fase.

Para ello es importante y de gran ayuda realizar una matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) de la institución, enfocados en el área de capacitación.

Es importante que la información que obtengamos no solo sea a través de las direcciones y/o facultades, sino recopilar información directamente del profesor universitario y conocer directamente datos que nos pueda aportar.

MATRIZ FODA DE CAPACITACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

<p>ANÁLISIS INTERNO</p>	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universidad de alto prestigio en la región y a nivel nacional. 	<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Limitación de presupuesto.
--------------------------------	---	--

<p>ANÁLISIS EXTERNO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Convenios con universidades del exterior. - Profesores altamente capacitados para compartir conocimientos en temáticas específicas. - Instalaciones y equipos adecuados dentro de la institución. - Capacitación en línea. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un porcentaje bajo de profesores que no quieren capacitarse. - Profesores a contrato que no tienen estabilidad laboral. - Profesores que no han sido capacitados en temas específicos en el cual se desenvuelven. - Falta de impulso a la investigación
<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nuevas plataformas tecnológicas. - Conectividad internacional. - Nuevas tendencias en temáticas de educación. - Horarios flexibles a través de la capacitación en línea. - Acceso a diversas universidades internacionales 	<p>F.O.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprovechar el prestigio de la institucional para firmar convenios con más universidades. - Planificar temáticas de capacitación con profesores especialista de la institución para diseñar temas con nuevas tendencias educativas. - Utilizar la capacitación en línea con las nuevas plataformas tecnológicas y horarios flexibles para capacitar a los profesores. 	<p>D.O.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impulsar los temas de investigación y nuevas tendencias educativas a través de capacitaciones en línea con otras universidades. - Aprovechar las plataformas tecnológicas para capacitación por falta de presupuesto para capacitaciones presenciales. - Señalar a los profesores que no desean capacitarse que lo pueden hacer con horarios flexibles y desde sus casas.
<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corrupción. - Crisis económica. - Reducción al presupuesto de educación superior. - Internet de los profesores poco eficiente para capacitación en línea. - Desmotivación y mal clima laboral. 	<p>F.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al ser una institución de prestigio es necesario transparentar la contratación en temas de capacitación y evitar la corrupción. - Impulsar capacitación docentes de la propia universidad, para no vernos afectados por la reducción de presupuesto de educación. - Facilitar a los docentes con insumos tecnológicos para la capacitación en línea. 	<p>D.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivar a los profesores a capacitarse e impulsar así un buen clima laboral y motivacional. - Crear un fondo de capacitación a través de los descuentos por atrasos para no verse afectado en esta área por falta de presupuesto o crisis económica.

FASE II: DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN

Una vez que se tiene la información institucional, se conoce las necesidades, las debilidades, las debilidades, las oportunidades y las amenazas, se puede diseñar y desarrollar un plan de capacitación, en el cual se establecerá varios puntos importantes, empezando como los objetivos y las metas que se quiere con el plan de capacitación, además señalar las temáticas de capacitación, fechas, lugares, posibles proveedores, profesores a ser capacitados en cada temáticas, profesores que puedan dar posibles capacitación, y asignar un presupuesto al plan de capacitación, así mismo los responsables de la misma.

El plan de capacitación no es algo que no puede ser modificado, las necesidades pueden ser variantes, por tal motivo se puede modificar, aumentar o eliminar algún contenido, sin que este afecte al plan por completo o los objetivos establecidos.

EJEMPLO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DEL CURSO DE CAPACITACIÓN EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Tema: Desarrollo de Competencias Educativas.

Orientado: A la adquisición de competencias educativas, de enseñanza y pedagógicas para el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato.

Capacitadores: El curso será impartido por un grupo de profesores de la Universidad Complutense de Madrid, universidad la cual tiene un convenio con nuestra institución.

Modalidad: Curso práctico en línea, desarrollado a través de la plataforma virtual de la Universidad Técnica de Ambato.

Fechas: Del 07 al 18 de junio del 2021

Cronograma: De lunes a viernes, 4 horas diarias. El horario será de 15:00 a 19:00 hora ecuatoriana.

Desarrollo de las sesiones:

Esquema general de las sesiones:

Semana 1	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
15:00-17:00	Profesor 1	Profesor 1	Profesor 1	Profesor 1	Taller
17:00-19:00	Profesor 2	Profesor 2	Profesor 2	Profesor 2	Taller
Semana 2	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
15:00-17:00	Profesor 1	Profesor 1	Profesor 1	Exposición	Prueba
17:00-19:00	Profesor 2	Profesor 2	Profesor 2	Exposición	Prueba

Objetivo:

Que los profesores capacitados de la Universidad Técnica de Ambato actualicen, profundicen y aprendan los conocimientos esenciales para el ejercicio de sus funciones académicas y pedagógicas de manera eficaz y eficiente.

Metodología:

La metodología es la de “aprender haciendo” en el que el personal capacitados compartan parten de sus propias experiencias. Las actividades combinarán clases virtuales en las que podrán revisar conceptos y ejercicios didácticos, que permitirán aplicar las técnicas y herramientas presentadas.

Es una modalidad de taller virtual, en consecuencia, es eminentemente activo, práctico y participativo, en base a la aplicación y resolución de ejercicios y casos concretos.

La primera semana terminará con un taller elaborado por cada profesor, y la siguiente semana con una exposición y una prueba final, de igual manera con cada profesor.

Requisitos de aprobación:

Se requiere un mínimo del 90% de asistencia a las clases programadas y de un rendimiento académico del 80%.

Al finalizar de la capacitación se emitirán certificados en forma digital a los participantes.

Los participantes tienen que replicar la capacitación, realizando un proyecto en cada una de las facultades.

Capacitadores:

Dra. Gemma Muñoz-Alonso López. Universidad Complutense de Madrid.

Dr. Ignacio Miró Charbonnier. Universidad Complutense de Madrid.

Contenido:

- Redacción investigativa.
- Herramientas informáticas para la docencia.
- Uso de plataformas virtuales.
- Metodología de enseñanza.
- Competencias académicas
- Técnicas de enseñanza

FASE III: ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

Con la información obtenida en la matriz FODA, y una vez diseñado el plan de capacitación, se considera importante establecer estrategias con sus respectivas actividades, con el fin de mejorar y encaminar al cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de capacitación y a su vez también asignar responsables en las diversas actividades de cada fase del plan.

FASE IV: SOCIALIZACIÓN

El profesor como parte de la institución y actor fundamental en el plan de capacitación necesita saber cuál será el plan de capacitación anual, pues es muchas ocasiones no lo conocen, y solamente conocen una semana antes la capacitación específica que va a recibir, incluso sin tener alternativas para recibir otra temática que talvez requiere.

Para ello los profesores deben conocer el plan, y la institución debe socializar el mismo y explicar minuciosamente cada punto, con absolutamente toda la planta docente, esta puede ser por medio de una socialización en cada facultad o a través de medios electrónicos, e incluso solventar y aclarar preguntas e inquietudes que tenga el personal académico.

FASE V: EJECUCIÓN

Si bien es cierto cada fase tiene su relevancia, esta fase es fundamental, pues en ella se pondrá en acción la capacitación, respetando cada uno de las fases del plan de capacitación diseñado.

En esta fase se recomienda que en cada capacitación que se ejecute se tenga evidencias, como fotografías, listado de personal capacitado, listados de aprobación por parte del capacitador, y mantener un informe de cada evento realizado y ejecutado.

FASE VI: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Todo proceso que implica obtención de resultados y cumplimiento de los objetivos debe tener un seguimiento y evaluación, caso contrario desconocemos si se lo está ejecutando o se lo ejecutó de una manera adecuada, como se lo planteó en un inicio y con sus debidas fases, esto no implica que si se cometió errores, no sirvió el plan, por otro lado, servirá para mejorar el modelo y corregir posibles errores futuros.

Se recomienda diseñar una matriz de seguimiento y evaluación en el cual se podrá plasmar el cumplimiento del plan y obtener una conclusión final del porcentaje del cumplimiento del plan de capacitación de igual manera a través de ello establecer recomendaciones y conclusiones.

6. CONCLUSIONES

Con la información obtenida a través de los diversos estudios previos, bases teóricas con temáticas relacionadas a las variables de estudio y además una vez obtenidos los resultados del trabajo de investigación a través del método estadístico aplicado se puede concluir lo siguiente:

- Existe un alto nivel de relación entre las variables de investigación, siendo esta la capacitación docente y el desarrollo académico de las Instituciones de Educación Superior, específicamente en la Universidad Técnica de Ambato, pues se visualiza que si el personal académico recibe una capacitación adecuada y bien estructurada en temas específicos e indispensable, se encamina correctamente al desarrollo académico de la institución, como suceden en países en el cual existe una educación superior de calidad.
- Existen grandes profesionales que cumplen el rol de profesor, mismo que se formaron en su área del conocimiento, inclusive con mismas becas de la Universidad Técnica de Ambato, lo cual es importante reconocerlo como factor importante del desarrollo académico, pero existen vacíos en la de la docencia universitaria, motivo por el cual puede carecer de conocimientos en metodologías del enseñanza, investigación, redacción de artículos, vinculación con la sociedad, entre muchos otros, pues son áreas en las que se involucran cuando empiezan su carrera docente, y no necesariamente lo aprendieron en las aulas de clase.
- El rol de un profesor universitario es fundamental en el desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato, pues se encuentra vinculado directamente en las diversas actividades y procesos relacionados con la academia, la enseñanza, investigación y vinculación en la institución.
- No existe un adecuado plan de capacitación docente al inicio de cada año, pues de acuerdo a las encuestas se evidencia que es necesario mejorar las temáticas de capacitación, fortalecer ciertas áreas de conociendo las necesidades del personal docente

y de cada una de las facultades, con el fin de mejorar el desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato.

- En un mundo globalizado y tan cambiante, en el cual día a día se generan nuevos conocimientos, es importante capacitar al docente universidad en temáticas vinculadas a mejorar su desempeño laboral en la docencia, en la investigación y en la vinculación; pues son los fines en sí de la universidad, contribuyendo así a la sociedad con una universidad fortalecida académicamente, formando buenos profesionales y solucionando problemáticas del entorno.
- Existe una percepción por parte de los encuestados en la Universidad Técnica de Ambato, que no existe un desarrollo académico fortalecido en la institución pues aún es necesario fortalecer y mejorar la investigación, y la vinculación en la institución, pues las temáticas de capacitación son diversas las que se deben impulsar para llegar a un desarrollo académico a través de los profesores.

7. RECOMENDACIONES

Con las conclusiones planteadas en el presente trabajo investigativo, y en concordancia de las mismas se señalan a continuación un listado de recomendaciones:

- Establecer convenios interinstitucionales que permita a la Universidad Técnica de Ambato, facilitar procesos de capacitación docente, compartiendo así conocimientos y experiencias de diversas instituciones, que permitan mejorar el desarrollo profesional del docente en sus actividades laborales diarias, en el que además el profesor capacitado deberá replicar a compañeros profesores, así mismo existen profesionales dentro de la universidad que dominan áreas y que deberían capacitar a sus compañeros, por lo cual se les debería asignar horas de trabajo en compartir el conocimiento, para ahorrar costos y alcanzar el desarrollo académico.
- Impulsar de manera constante la capacitación docente en los diversos temas que involucra el rol del profesor universitario que son la docencia, la enseñanza, la investigación y la vinculación, e incluso a pesar de tener buenos profesionales formados en su área, es necesario también la actualización de conocimientos en temáticas de su formación, pues la ciencia cada día genera nuevos conocimientos en las diversas ramas, y de esa manera formar profesionales altamente competentes.
- Darle una mayor importancia a los conocimientos, habilidades y destrezas que tienen y que deberían tener los profesores de la Universidad Técnica de Ambato, pues ellos son quienes están directamente involucrados con las actividades esenciales de la institución, pues son quienes comparten el conocimiento a los estudiantes, quienes elaboran proyectos de investigación y quienes escriben artículos científicos, pues estas actividades son claves para el cumplimiento de los objetivos de la universidad.

- Diseñar cada año un adecuado plan de capacitación docente en la Universidad Técnica de Ambato, en el cual las temáticas de capacitación sean obtenidas en base a las necesidades institucionales, de las facultades y de los profesores, e incluso de acuerdo a su evaluación del desempeño, para conocer así en que área se debe fortalecer sus conocimientos, e involucrándolos en esta planificación escuchando sus ideas, todo este plan de capacitación encaminado a los objetivos institucionales para alcanzar un desarrollo académico.

- Investigar los avances científicos aplicados en las mejores universidades del mundo, en temáticas que involucran al docente universitario, como metodologías de la enseñanza, tecnologías de la información aplicada a la educación superior, metodología de la investigación, redacción de artículos, etc., para que estos conocimientos sean adquiridos mediante diversas capacitaciones en el personal académico de la Universidad Técnica de Ambato.

- Medir y darle un seguimiento adecuado los resultados que se están obteniendo con las capacitaciones aplicadas al personal académico en la Universidad Técnica de Ambato, pues es importante que sea vean reflejados los resultados, con un incremento en publicación de artículos, proyectos de investigación que satisfagan necesidades y soluciones problemáticas de la sociedad, estudiantes satisfechos con los conocimientos y metodologías aplicadas, pues todo esto se encamina al cumplimiento de un desarrollo académico institucional.

8. REFERENCIAS CITADAS

Bibliografía

- Abello, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., & Londoño, S. (2014). Las necesidades de formación permanente del docente. *Educación y Educadores*, 79-112.
- Alles, M. (2013). *Las 50 herramientas de recursos humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2016). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alvarado, A. (2020). *Diseño de un programa de desarrollo organizacional para mejorar la satisfacción laboral y el desarrollo sostenible en la empresa IMAGE S.A.* Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Argandona, J. (2019). *Administración de Empresas I*. Cochabamba: Universidad Mayor de San Simón.
- Arteaga, H., Intriago, D., & Mendoza, K. (2016). La ciencia de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*.
- Baeza, M., & Andrés, R. (2016). Diseño y validación de una escala de preparatividad académica para la Educación Superior en Chile. *Innovación Educativa*.
- Bandera, A. (2017). *La Administración en la Universidad*. Quito: FLACSO.
- Barcelo, J. (2018). *Cómo elaborar un Plan de Capacitación*. Bogotá: IMF Business School.
- Barros, C. (2018). Formación para la investigación desde eventos académicos y la producción científica de docentes universitarios. *Lasallista Investigación*.
- Besse, J. (2017). *Metodología de la investigación*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

- Betancourt, X., Miranda, J., & López, M. (2018). *Evaluación del proceso de capacitación como subsistema del desarrollo de RRHH propuesto por Idalberto Chiavenato, llevado a cabo en la empresa Compañía Licorera de Nicaragua ubicada en el municipio de Chichigalpa*. Chichigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Borja, R. (24 de Noviembre de 2018). *Enciclopedia de la Política*. Obtenido de <https://www.encyclopediadelapolitica.org/administracion/>
- Botella, J., & Zamora, Á. (2017). El meta-análisis: una metodología para la investigación en educación. *Educación XXI: revista de la Facultad de Educación*, 22.
- Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Dominio de las Ciencias*.
- Camargo, Q., & Salazar, P. (2016). Importancia de la gestión del talento humano en el desarrollo y sostenimiento de la imagen corporativa. *Universidad Militar Nueva Granada*.
- Camargo, V., Calvo, Londoño, Z., & Garavito. (2015). *Las necesidades de formación permanente del docente*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Castañuela, B. (2017). La universidad y su función social. *CienciAcierta*.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. México DF.: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México DF.: Mc Graw Hill.
- Cinta, G. (2018). Importancia de la capacitación docente en perspectiva de género en los países de América Latina. *ATLANTE, Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
- Correa, H., & Medina, S. (2019). *La importancia de la capacitación docente informática para el mejoramiento profesional en la Unidad Educativa Galo Plaza Lasso*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Cuesta, A. (2012). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Diálogo Interamericano. (2017). *Capacitación Laboral en América Latina*.
- Díaz, M. (2014). *La importancia de la capacitación docente para alcanzar la calidad educativa: caso México*. México DF.: Secretaría de Educación Pública de México.

- Espindola, C., & Ruiz, G. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*.
- Espinosa, J. (2015). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Ciudad de México: Trillas.
- Farías, G., Pedraza, N., & Lavin, J. (2013). Gestión de un programa de capacitación en línea para el desarrollo de habilidades y capacidades TIC en profesores de negocios. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 45 - 61.
- Fortún, M. (2018). Administración Pública. *Economipedia*.
- Fred, D. (2016). *Conceptos de administración estratégica*. Ciudad de México: Pearson education.
- Galindo, M. (2006). Teoría de la Administración Pública. Ciudad de México: Porrúa.
- García, S. (2016). *El arte de dirigir personas hoy: Retos y oportunidades de un futuro que ya está aquí*. Barcelona: Cabeceza.
- Guarnizo, J. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Hernández, A., & Padilla, R. (2017). Procesos específicos de la Gestión del Talento Humano. *Gestión Humana*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. Ciudad de México: McGraw Hill.
- Jaramillo, I. (2018). *Plan de Capacitación – Qué es y Cómo hacerlo*. Ciudad de México: IVAE Consultores.
- León, C. (2015). Gestión Empresarial. Chiclayo: Departamento de Ciencias: USAT.
- López, J. (2016). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del rrhh. *Contribución a la Economía*.
- Manzano, R. (09 de Marzo de 2018). *Todo lo que necesitas saber sobre capacitación docente: sé el mejor profesor*. Ciudad de México: Credifiel.
- Monzoy, Acosta y Sánchez. (2011). La capacitación docente, factor clave en la calidad de la. *redalyc*.
- Nares, Velasco, Gutierrez y Martinez. (2017). La Formación y Capacitación Docente, su impacto en la Calidad Educativa. *Educate con Ciencia*.

- Navarro, C. (2019). La educación superior en el marco de la actividad académica y profesional: las competencias laborales en el docente. *TSDE*.
- Nieto, L. (2017). *Incidencia de los programas de capacitación al personal docente como factor de calidad en la gestión académica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*. Lima: Universidad Nacional de Educación.
- Pain, A. (2014). *Como desarrollar un proyecto de capacitación*. Madrid: Granica.
- Pérez, O. (2016). Gestión del talento humano en la empresa y su importancia. *PeopleNext*.
- Plaza, P., Bermeo, C., & Moreira, M. (2020). Metodología de la investigación. *Universidad de Quevedo*.
- Prenda, L. (2018). La administración universitaria: una tarea que requiere ser fortalecida de manera integral. *Semanario Universidad*.
- Reyna, M. (2017). El control a la gestión en la administración pública, una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú. *Revista San Gegerio*.
- Rivadeneira, E., & Rivera, D. (2016). La Capacitación del Profesorado Universitario. *Tendencias Pedagógicas*.
- Rivadeneira, L., Rivera, D., Sedeño, V., López, C., & Soto, E. (2016). La capacitación del profesor universitario. *Tendencias pedagógicas*.
- Rivera, A., & Díaz, A. (2019). *La importancia de la capacitación de personal en los últimos 14 años*. Lima: Universidad Privada del Norte.
- Rodríguez, H. (2016). *Importancia de la formación de los docentes de las instituciones educativas*. Pachuca : Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Rodríguez, R., & Gomez, A. (2019). Las habilidades sociales y las destrezas docentes en la formación de los maestros. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*.
- Rubio, E., & Gómez, M. (2016). Propuesta de diseño de un modelo educativo integral para capacitaciones. *Revista Academia y Virtualidad*, 52-67.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*.
- Santelices, M. (2016). *La Educación Superior en Ecuador: Análisis Crítico*. Quito: Universidad de los Hemisferios.

- Segredo, A. (2016). Desarrollo organizacional: Una mirada desde el ámbito académico. *Educación médica*, 4.
- Segredo, A., García, A., & León, P. P. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir*.
- Sheldon, R. (2018). *Introducción a la estadística*. Barcelona: Reverte.
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Ciudad de México: 3Ciencias.
- Soto, P. (2016). Universidad de la Administración del Estado como Universidad Pública: Análisis crítico desde los diversos usos de "lo público". *Revista de derecho (Coquimbo)*.
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM - UESS*.
- Vassia, A. (2020). Capacitación Docente: Derecho y obligación. Producción Académica.
- Vera, O. (2020). ¿Qué es plantear el problema de investigación cuantitativa? . *Vida Científica*, 27 - 28.

9. ANEXOS

Anexo 1:

- ENCUESTA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “La Capacitación en el Desarrollo Académico en los Docentes de las Instituciones De Educación Superior”

La presente encuesta está dirigida al Personal Académico Titular y No Titular de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivo: Recolectar información del personal académico de la Universidad Técnica de Ambato, que contribuya a la investigación.

Instrucciones: Lea de manera detenida cada una de las preguntas y elija una única opción que considere adecuada para usted, de acuerdo a sus criterio y marcando con una X.

Facultad:

Modalidad laboral: () Contrato () Nombramiento

Su respuesta es muy importante para alcanzar nuestro objetivo.

1. ¿Con que frecuencia considera usted que recibe capacitación en la Universidad Técnica de Ambato?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

2. ¿Las autoridades de su facultad y/o de la Universidad, lo involucran y consideran sus ideas, opiniones y necesidades para la elaboración del Plan de Capacitación?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

3. ¿Considera usted que las capacitaciones que ejecuta la Universidad Técnica de Ambato, se realizan en base a las verdaderas necesidades de los profesores e institucionales?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

4. ¿Cree usted que la Universidad Técnica de Ambato realiza al inicio de cada año un debido Plan de Capacitación para ejecutarlo?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

5. ¿Existe predisposición total de su parte para recibir capacitación continuamente por parte de la Universidad Técnica de Ambato?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

6. ¿Qué tipo de modalidad de capacitación prefiere recibir?

Presencial () Semipresencial () Virtual () Cualquiera ()

7. ¿En las capacitaciones que usted ha recibido, considera que son temáticas repetitivas y que ya las han recibido en cursos anteriores?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

8. ¿Con las capacitaciones que usted recibe en la Universidad Técnica de Ambato, de manera general considera que ha mejorado su desempeño laboral y los ha aplicado en sus funciones?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

9. ¿Considera usted que a través de un desarrollo académico institucional, la Universidad Técnica de Ambato mejorará la calidad del servicio que oferta?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

10. ¿Considera usted que la Universidad Técnica de Ambato mantiene un fortalecido desarrollo académico en la institución?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

11. ¿Considera usted que la capacitación es una herramienta clave para alcanzar un desarrollo académico en la Universidad Técnica de Ambato?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

12. ¿Con la capacitación que usted recibe, cree usted que se contribuye al desarrollo académico de la Universidad Técnica de Ambato?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

13. ¿Con la capacitación que recibe por parte de la Universidad Técnica de Ambato, considera usted que ha mejorar en las actividades laborales que usted desarrolla en la institución, con el fin de fortalecer el desarrollo académico?

Siempre () Frecuentemente () Rara vez () Nunca ()

14. ¿Qué temáticas de capacitación considera usted que se debería fortalecer?

Conocimientos área profesional () Pedagogía y Docencia ()
 Investigación () Vinculación ()

Anexo 2:

- TABLA CHI CUADRADO

DISTRIBUCION DE χ^2

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
2	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	5,99	9,21	13,82
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,64	12,59	16,81	22,46
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,02	14,07	18,48	24,32
8	2,73	3,49	4,59	5,53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88
10	3,94	4,86	6,18	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59
	No significativo								Significativo		

Anexo 3:

- **PORCENTAJE DE ENCUESTADOS POR FACULTAD**

FACULTAD / CENTRO	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Contabilidad y Auditoría	31	12,06%
Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial	24	9,34%
Ciencias de la Salud	49	19,07%
Ciencias Administrativas	27	10,51 %
Ciencias Humanas y de la Educación	41	15,95%
Diseño y Arquitectura	8	3,11%
Ingeniería Civil y Mecánica	16	6,23%
Ciencias Agropecuarias	17	6,61%
Jurisprudencia y Ciencias Sociales	23	8,95%
Ciencia e Ingeniería en Alimentos y Biotecnología	13	5,06%
Centro de Idiomas	8	3,11%
Cultura Física	0	0,00%
TOTAL	257	100,00%

Anexo 4:

- **PORCENTAJE DE ENCUESTADOS POR MODALIDAD CONTRACTUAL**

FACULTAD / CENTRO	TITULARES	PORCENTAJE	NO TITULARES	PORCENTAJE
Contabilidad y Auditoría	17	6,61%	14	5,45%
Ingeniería en Sistemas, Electrónica e Industrial	11	4,28%	13	5,06%
Ciencias de la Salud	15	5,84%	34	13,23%
Ciencias Administrativas	14	5,45%	13	5,06%
Ciencias Humanas y de la Educación	22	8,56%	19	7,39%
Diseño y Arquitectura	2	0,78%	6	2,33%
Ingeniería Civil y Mecánica	9	3,50%	7	2,72%
Ciencias Agropecuarias	10	3,89%	7	2,72%
Jurisprudencia y Ciencias Sociales	11	4,28%	12	4,67%
Ciencia e Ingeniería en Alimentos y Biotecnología	9	3,50%	4	1,56%
Centro de Idiomas	3	1,17%	5	1,95%

Cultura Física	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL	123	47,86%	134	52,14%

Anexo 5:

ENVÍO ARTÍCULO REVISTA

Envíos

CHAKIÑAN
Revista de Ciencias Sociales y Humanidades
ISSN 2550-6722

Envíos

Envíos

Mi lista 1 Archivos Ayuda

Mis envíos asignados

Buscar Nuevo envío

642 Salazar Aguirre
EL DESARROLLO ACADÉMICO BASADO EN LA CAPACITACIÓN EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR Envío

Platform & workflow by OJS / PKP

Artículo



Salazar Aguirre Andrea Daniela

Jue 22/4/2021 8:55

Para: chakinan@unach.edu.ec



Estimados Revista Chakiñan

El motivo del presente mensaje es para solicitarle comedidamente su ayuda he mandado mi artículo a la revista y no me ha llegado el correo de acuso recibo.

saludos cordiales,

Daniela Salazar

Secretaria Dirección de Relaciones Nacionales e Internacionales

[Responder](#)

[Reenviar](#)