Maestría en Gestión del Talento Humano

Tema: Detección de necesidades de capacitación del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas.

Tesis de grado previo a la obtención del título de Máster en Gestión del Talento Humano

Autora: Ing. Carmen Liliana Vaca Valencia

Asesor: Mgt. Elías Salazar Donoso

Esmeraldas – Ecuador

Enero 2021

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos establecidos por el reglamento de Grado la PUCESE previo la obtención del Título de Magíster en Gestión de Talento Humano.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Título de tesis: Detección de necesidades de capacitación del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas.

Autora: Ing. Carmen Liliana Vaca Valencia

Mgt. Elías Salazar Donoso F._____
DIRECTOR DE TESIS

Mgt. Roxana Benites F._____
LECTOR 1

Mgt. Yulien Herrera F._____
LECTOR 2

Mgt. David Puente Holguín F._____
DIRECTOR DE POSGRADO

Mgt. Alex Guashpa Gómez F._____
SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas Ecuador
Enero – 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Ing. Carmen Liliana Vaca Valencia, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0802119776 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Carmen Liliana Vaca Valencia
C.I. 0802119776

CERTIFICACIÓN

Yo, Mgt. Elías Salazar Donoso, en calidad de Director de la tesis titulada "Detección de necesidades de capacitación del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas", certifico haber revisado que el trabajo final cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del tribunal, al trabajo de grado.

Mgt. Elías Salazar Donoso
DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

Dedicada en primer lugar a Dios Padre celestial, por mantenerme de pie y con salud para lograr esta anhelada meta profesional. A la Virgen María, por acompañarme en este camino y ayudarme a entender el papel de ser madre como ella, para seguir luchando por salir adelante con mis amadas hijas.

A mis padres Eduardo Vaca y Cruz Valencia, a mi hermana María Cruz Jaramillo Valencia; todos han sido un apoyo fundamental en mis estudios, han estado siempre a mi lado y al cuidado de mis hijas.

A mis hijas Ariana y Angélica Arguello Vaca, quienes son la razón de mi vida, por quienes todos los días me levantó a seguir en la ardua tarea de trabajar y conseguir los medios para que tengan un buen porvenir. Perdón porque en este proceso de estudio muchas veces les falté. Gracias por entenderme y apoyarme. Las amo con toda mi alma mis chiquitas.

Carmen Liliana

AGRADECIMIENTO

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, por abrirme las puertas de su institución para prepararme profesionalmente y de alguna manera buscar que los profesionales que de allí surgen, contribuyan a la búsqueda de soluciones a las problemáticas que se presentan en la sociedad actual. Del mismo modo agradecerle por permitir que mi trabajo de investigación sea realizado en base a aspectos académicos que se allí se desarrollan.

A los docentes que nos impartieron la cátedra en esta maestría que está culminando, porque con paciencia y sabiduría nos brindaron sus conocimientos que sirven de mucho en nuestro camino profesional.

A mi tutor, Mgt. Elías Salazar Donoso, a mis lectores PhD. Roxana Benites y PhD. Yulien Herrera. Gracias por la orientación brindada en el desarrollo de este trabajo, por la guía efectiva que tuvieron para finalizar con éxito este trabajo de titulación.

Carmen Liliana

Detección de necesidades de capacitación del personal docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas.

RESUMEN

La detección de necesidades de capacitación es el indispensable punto de partida para que los procesos de capacitación que se ejecutan en una organización puedan tener los niveles de eficiencia esperados. La presente investigación tuvo como objetivo principal, detectar las necesidades de capacitación de los docentes que laboran en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas. La metodología que se consideró para la realización del estudio tiene que ver con una investigación de tipo cualitativa y cuantitativa, descriptiva, documental y no experimental, en la que se consideró como población a 14 directores de escuela de la PUCESE y a 164 docentes que prestan sus servicios en la institución, a quienes se planteó realizar entrevistas y encuestas respectivamente. Es importante destacar en este sentido que debido a la situación de emergencia que se vive por la pandemia del Covid-19, las entrevistas y las encuestas se realizaron vía online por medio de la herramienta Google Forms. 41 docentes respondieron a la encuesta y seis directores de escuela respondieron a la entrevista. Los resultados evidenciaron que los procesos de capacitación en la PUCESE se realizan tomando siempre en consideración las opiniones y criterios de los docentes sobre lo que realmente necesitan recibir como capacitación. Del mismo modo se establecieron varios temas de posibles capacitaciones en metodología de la enseñanza, educación virtual, investigación, entre otros. Al final del proceso se expone un plan preliminar de capacitación en el que se detallan temas y subtemas que podrían mejorar las competencias de los docentes, mejorar su gestión académica y contribuir al desarrollo de esta entidad educativa referente en la educación superior.

PALABRAS CLAVE.- Detección de necesidades de capacitación, Personal docente, Plan de capacitación, Desarrollo académico, Educación de calidad.

Detection of training needs of the teaching staff of the Pontifical University Catholic of Ecuador, Esmeraldas headquarters.

ABSTRACT

The detection of training needs is the essential starting point so that the training processes that are executed in an organization can have the expected levels of efficiency. The main objective of this research was to detect the training needs of teachers who work at the Pontifical University Catholic of Ecuador, Esmeraldas campus. The methodology that was considered to carry out the study has to do with a qualitative and quantitative, descriptive, documentary and non-experimental research, in which 14 PUCESE school directors and 164 teachers who provide their services were considered as a population, services in the institution, who were asked to conduct interviews and surveys respectively. It is important to note in this regard that due to the emergency situation experienced by the Covid-19 pandemic, the interviews and surveys were conducted online through the Google Forms tool. 41 teachers responded to the survey and six school principals responded to the interview. The results showed that the training processes in PUCESE are carried out always taking into account the opinions and criteria of teachers about what they really need to receive as training. In the same way, several topics of possible training in teaching methodology, virtual education, research, among others, were established. At the end of the process, a preliminary training plan is exposed, detailing topics and subtopics that could improve the skills of teachers, improve their academic management and contribute to the development of this educational entity that is a benchmark in higher education.

KEYWORDS.- Detection of training needs, Teaching staff, Training plan, Academic development, Quality education.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada i
Tribunal de graduación ii
Declaración de autenticidad y responsabilidad iii
Certificación iv
Dedicatoria v
Agradecimiento vi
Resumen vii
Abstract viii

INTRODUCCIÓN 1
Presentación del tema de investigación 1
Planteamiento del problema 2
Justificación 3
Objetivos 4
Objetivo general 4
Objetivos específicos 4

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO 5
1.1 Fundamentación teórico-científica 5
1.1.1 Capacitación 5
1.1.2 Detección de necesidades de capacitación 6
1.1.3 Capacitación docente 9
1.1.4 Formación continua de docentes 11
1.2 Antecedentes 12
1.3 Marco legal 14

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA 16
2.1 Tipo de estudio 16
2.2 Operacionalización de las variables 17
2.3 Población y muestra 18
2.4 Técnicas e instrumentos 18
Encuesta 18

Entrevista 19
2.5 Análisis de datos 19
CAPÍTULO 3. RESULTADOS 20
Análisis de los procesos de capacitación en las Escuelas de la PUCESE 20
Criterios de docentes sobre temas de capacitación y formas de realizarlos 22
Formación en conocimientos sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza 22
Formación en habilidades sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza 23
Formación de competencias docentes en aulas virtuales 24
Formación en competencias específicas de investigación 25
Formación en competencias de gestión 26
Enunciados del plan de capacitación para el fortalecimiento de la gestión docente 29
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN 32
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 34
5.1 Conclusiones 34
5.2 Recomendaciones 35
Referencias 36
Anexos 38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Operacionalización de variables 17
Tabla 2.- Población y muestra 18
Tabla 3.- Nomenclatura de respuestas ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Tabla 4.- Resumen general de las encuestas 27

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Formación en conocimientos sobre planificación 22
Figura 2.- Formación en habilidades sobre planificación 23
Figura 3.- Formación de docentes en competencias virtuales. 24
Figura 4.- Formación de docentes en competencias de investigación. 25
Figura 5.- Formación de docentes en competencias de gestión (I). 26
Figura 6.- Formación de docentes en competencias de gestión (II). 26

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

Las significativas transformaciones, evoluciones y exigencias que ha tenido la educación superior durante las últimas décadas, implican que los docentes que imparten cátedra en este nivel de estudio, deban tener las competencias, habilidades y destrezas necesarias y suficientes para que su aporte en el desarrollo profesional de sus educandos sea efectivo.

Es por esto por lo que las instituciones educativas de educación superior, para el ofrecimiento de una educación de calidad y competitiva, deben contar con una plana docente debidamente capacitada, a la altura de las exigencias del mundo contemporáneo, con los conocimientos suficientes para aplicar metodologías y procesos de enseñanza que logren preparar profesionales que en el corto plazo contribuyan a la solución de las muchas necesidades que existen en la sociedad.

Si se hace referencia a la capacitación docente en universidades, es un tema que ha generado un sinnúmero de debates entre autoridades, educadores e incluso estudiantes, debido a que, aunque las instituciones desarrollan procesos de capacitación, existen muchos criterios que consideran que tales procesos no parten de una detección previa de los temas que deben ser realmente desarrollados.

La presente investigación buscó identificar las necesidades de capacitación que tienen los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas; surge como una alternativa de discusión en la que se puedan descubrir necesidades de capacitación y actualización de los maestros, de acuerdo con los componentes que tiene la PUCESE y tomando también en consideración a otras universidades ecuatorianas o extranjeras.

En la actualidad, la capacitación constituye uno de los principales elementos por los que se favorece la gestión académica de las universidades, siendo la detección de necesidades de capacitación el punto de partida, el elemento fundamental en el diseño y ejecución de procesos de capacitación que realmente contribuyan a la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje de estas entidades de educación.

Planteamiento del problema

Teniendo como mentalizador a Monseñor Enrique Bartolucci y al Padre Juan Meloni como primer Pro-Rector, entre los meses de mayo y junio de 1981, se inaugura el primer año académico de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas, con las clases en Facultad de Pedagogía, hoy conocida como Educación, en la única especialidad aprobada hasta ese momento, Educación Primaria (PUCESE, 2019).

Uno de los aspectos que conforma la misión de la PUCESE, tiene que ver con la formación integral y ética de sus miembros, formando profesionales en todos los campos del saber, sirviendo a la sociedad y con estricto compromiso por el desarrollo sustentable del país. Para lograr este cometido, tiene una oferta académica distribuida entre 14 escuelas como Agroindustria, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, Diseño Gráfico, Educación Básica, Educación Especial, Educación Inicial, Enfermería, Gestión Ambiental, Laboratorio Clínico, Negocios Internacionales, Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros, Turismo y Tecnologías de la Información.

Según información obtenida en la Secretaría de la PUCESE, para el dictado de las cátedras en cada una de las escuelas, en el primer semestre del 2020, se cuenta con un total de 164 docentes, de los cuales 103 son de tiempo completo, 17 de medio tiempo y 44 de tiempo parcial. Los docentes tienen títulos de tercer y cuarto nivel, que, sumado a la experiencia profesional, garantizan una educación de calidad, orientada al cumplimiento de ejes como docencia, investigación y vinculación social como objetivos estratégicos de la institución.

La PUCESE, en función de que los conocimientos, destrezas y habilidades de su plana docente sean actualizados y mejorados, deja en manos de las 14 escuelas, la organización individual de procesos anuales de capacitación docente. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos institucionales por mejorar el proceso de formación de sus docentes, siempre existe la necesidad de realizar modificaciones y mejoras.

Por estas consideraciones, se hizo necesario analizar cómo se desarrollan los procesos de capacitación en la PUCESE, si las direcciones de escuela cuentan con los recursos

necesarios para realizarlos, si se escuchan los criterios de docentes antes de llevar a cabo los procesos de capacitación y por último identificar qué tipos de capacitaciones necesitan actualmente los docentes.

Ante lo expuesto anteriormente surge una interrogante de investigación: ¿Cuáles son las necesidades de capacitación de los docentes de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas?

A través del presente proyecto investigativo se pretendió responder tal inquietud; conocer el criterio de los docentes sobre cómo deben ser detectadas sus necesidades de formación, las formas de llevar a cabo los procesos de capacitación y qué temas consideran debe ser impartido para un mejor aprovechamiento de los procesos y recursos.

Justificación

Los procesos de capacitación para que puedan tener éxito deben primero partir de la aplicación de adecuados métodos de detección de necesidades de capacitación para luego ser diseñada en base a una cadena de aislados y coyunturales aspectos que respondan a una línea de acción eficientemente determinada.

La importancia del estudio se fundamenta en que pretendió conocer si los procesos de capacitación que lleva a cabo la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, responden a un plan de formación sistemático y continuo que ha surgido de necesidades reales expresadas por sus docentes, valorando el nivel de prioridad e impacto que tiene la formación y capacitación tanto en el ámbito profesional como organizacional.

El trabajo investigativo tiene una marcada relevancia, debido a que, de una adecuada capacitación de los docentes, surgen diversos aspectos positivos, como un mayor nivel de competencia profesional y principalmente el hecho de hacer más eficiente el proceso de enseñanza que se lleva adelante, en el que los docentes apliquen las estrategias, técnicas e instrumentos que permitan una educación ajustada a las exigencias actuales.

Los beneficiarios principales del estudio son los docentes de la PUCESE, quienes podrán poner de manifiesto sus inquietudes, criterios y alternativas para que los procesos de

capacitación puedan dirigirse hacia aspectos que individualmente permitan mejorar su desempeño docente y contribuir al mejoramiento de la academia institucional.

Se beneficia también la institución, porque al contar con docentes adecuadamente preparados y capacitados, hay muchas posibilidades de cumplir con los objetivos institucionales referentes al continuo mejoramiento del nivel académico. Por último, los estudiantes también se verán beneficiados, por cuanto podrán aprovechar al máximo los conocimientos nuevos y actualizados impartidos por los docentes y formarse eficientemente en cada una de sus carreras.

El impacto del estudio puede reflejarse en el deseo de mejorar constantemente la calidad de enseñanza que se imparte en la Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, con docentes altamente preparados que apliquen procesos de educación flexibles, diversificados y competentes orientados al desarrollo y promoción de la investigación, la vinculación con la sociedad y a la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan en la comunidad.

Objetivos

Objetivo general

Establecer las necesidades de capacitación de los docentes de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.

Objetivos específicos

- Analizar los procesos de capacitación programados y desarrollados por las Escuelas de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas.
- Conocer los criterios de los docentes sobre los temas necesarios y las formas en las que se deben desarrollar los procesos de capacitación.
- Enunciar un plan de capacitación que permita el fortalecimiento de la gestión docente de los educadores de la PUCESE.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórico-científica

1.1.1 Capacitación

La capacitación es considerada como una de las más grandes inversiones que realizan las organizaciones, para por medio de la formación y actualización de conocimientos, promover el aumento de la productividad, rentabilidad y calidad de trabajo en las empresas, ayudar a resolver los problemas que se presentan cotidianamente, mejorar las relaciones interpersonales y cumplir con los objetivos propuestos (Mitchell, 2015).

Según Grados (2018), la capacitación "es el proceso con el que se incrementan las aptitudes, capacidades, conocimientos y destrezas de un trabajador para que desempeñe eficientemente su labor, pueda alcanzar los objetivos personales y contribuya al logro de los objetivos organizacionales" (p.27).

De forma concreta, Werther y Davis (2015), afirman que es el proceso por medio del cual, los funcionarios pueden realizar su trabajo de forma eficiente, aplicando los conocimientos necesarios para el efecto.

Para Siliceo (2016), la capacitación hace referencia a la actividad que, de manera programada y sistemática, enseña y desarrolla competencias y mejores niveles de competitividad en las personas.

Dentro de la capacitación, se pueden visualizar varios aspectos que adecuadamente concatenados, pueden permitir el logro de niveles adecuados de eficiencia en el proceso de formación. Se destacan el adiestramiento, el entrenamiento y el desarrollo.

Según Alles (2014), el adiestramiento

> Es una actividad continua y ordenada para una mayor y mejor generación de habilidades, destrezas y saberes que son requeridos en pos del logro efectivo de los

> objetivos planteados inicialmente, teniendo siempre en cuenta la misión, visión y objetivos estratégicos de la empresa, sus objetivos de negocios y demás requisitos que se exigen en el puesto que se desempeña o se va a desempeñar. (p.38)

Respecto al entrenamiento, Amaro (2015) lo describe como un proceso con el que una organización estimula a sus trabajadores para que incrementen sus conocimientos, sus destrezas y habilidades en pos de aumentar su eficiencia para realizar sus actividades y desde allí, contribuir al desarrollo tanto personal como organizacional.

Para Aquino (2014), el desarrollo "conlleva una idea de futuro de planificación a largo plazo, preparando al trabajador a un puesto proyectado a mediano y largo plazo" (p.66).

En conclusión, la importancia de la capacitación en las organizaciones tiene muchas apreciaciones; incrementa la confianza del personal, aumenta la productividad, incrementa las ventas de productos o servicios y genera una adecuada competitividad individual y organizacional.

1.1.2 Detección de necesidades de capacitación

La detección de necesidades de capacitación es el indispensable punto de partida para que los procesos de capacitación que se ejecutan en una organización puedan tener los niveles de eficiencia esperados.

> El propósito de la DNC es conseguir que las empresas sean más productivas desde la formación del capital humano que la conforma, puesto que direcciona hacia una adecuada formulación tanto de planes como de programas que posibiliten lograr objetivos empresariales en el corto, mediano o largo plazo. (Mendoza, 2015, p.33)

Para Chiavenato (2014), la DNC es el perfecto orientador para estructuras, planes y programas que contribuyen al fortalecimiento de actitudes, habilidades y conocimientos con el propósito de que se logren las metas organizacionales planteadas.

Siliceo (2016), considera que la DNC puede entenderse como una comparación analítica de las actividades realizadas contra los requerimientos de las mismas tareas que se exigen realizar.

Para Pinto (2017), se pueden considerar dos niveles. Por una parte, los pocos conocimientos, destrezas, cualidades y manuales a cumplir por el trabajador que se relacionan con su función actual. De otro modo, realiza una comparación entre todos estos aspectos que tiene el trabajador contra las exigencias y requerimientos de su lugar de labores.

En conclusión, siendo que los diversos criterios expresados muestran la importancia de la DNC, este proceso no puede realizarse como una investigación al azar, sino más bien como un análisis profundo de todos los aspectos que de alguna manera causan algún tipo de afectación a los trabajadores.

En cuanto a los objetivos de la detección de necesidades de capacitación, Reza (2016) afirma que este proceso tiene como propósito principal conocer las carencias de destrezas, saberes, actitudes y aptitudes que tienen los trabajadores en una empresa, de modo que se pueda poner en marcha programas y procesos que puedan satisfacerlos.

Según Reza (2016), los objetivos que persigue la detección de necesidades de capacitación son entre otros:

- Descubrir las necesidades de formación, instrucción y progreso que requiere la empresa a través de sistemas que necesariamente deben formular un estudio desde temas específicos a temas generales.

- Formar inventarios con información sobre los recursos que posee la organización, respecto de las destrezas, saberes y habilidades que poseen sus colaboradores, los puestos en los que se necesita y las responsabilidades que se derivan de ella.

- Determinar los tipos de información que se requiere; si se trata de necesidades cuantificables como índices de productividad, rotación o ausentismo, o si se trata de

aspectos de percepción del personal, tales como herramientas para evaluar el clima organizacional.

De acuerdo con Reyes (2015), las ventajas de detectar las necesidades que tienen los trabajadores por capacitarse, son entre otros:

- Permite la planificación y ejecución de actividades de capacitación según las prioridades que existen en la organización.
- Posibilita la medición de la situación inicial que en lo posterior servirá para confrontar con los resultados finales del proceso de capacitación.
- Proporciona la suficiente información para la selección y elaboración de las acciones coordinadas de formación.
- Elimina las tendencias comunes en las que se capacita por capacitar.

Del mismo modo que surge la preocupación para la realización de un proceso de detección de necesidades de capacitación, existe también la preocupación para saber cómo realizarlo. Según García (2016), como toda actividad, la detección de necesidades de capacitación debe ser considerado, planteado y desarrollado de una forma sistémica y ordenada tomando en consideración tres etapas claramente definidas:

1.- Planeación de las actividades. - En esta etapa previa, los directivos o quien ejecutará el proceso de detección, deberá diseñar formatos, establecer técnicas, agendar reuniones de trabajo, entrevistas, cronogramas de trabajo con los involucrados.

2.- Realización de la planificación. - Se desarrollan aquí las actividades de la forma como se han planificado, obteniendo la información necesaria para determinar la capacitación requerida por la organización, los tiempos, requerimientos, quienes la requieren y las prioridades.

3.- Análisis de obtención de información. – Luego de obtener la información, se la analiza para que luego de manera coherente se elabore el programa de adiestramiento y capacitación ajustada a las necesidades de los colaboradores y que contribuyan a la realización de tareas con mayor eficiencia y eficacia.

1.1.3 Capacitación docente

A través de la historia, la capacitación docente se ha relacionado con los procesos de formación y actualización de conocimientos de cada educador que se formaliza y se establece como uno de los mejores aspectos contribuyentes al mejoramiento de la calidad educativa.

Criterios como el de Murillo (2015) en Sosa (2007), califican a la capacitación dirigida a personal docente, como el modelo de desarrollo que se ha diseñado para constituirse en un factor de cambio y desarrollo, que debe ser receptiva según la demanda profesional de cada docente y que debe contribuir al incremento constante de los niveles de calidad de educación que se imparte.

Para Portilla (2015), es sumamente necesario que los docentes de manera continua y sistemática se sometan a procesos en los que se evalúe su desempeño, pues es aquí donde se podrá verificar que necesidades de mejora tienen todos los aspectos que giran en torno al desarrollo de su gestión docente.

Borja (2017) sintetiza a la capacitación como el "proceso permanente de desarrollo y replanteamiento en beneficio del educador y del estudiante; la capacitación docente es la línea estratégica para el desarrollo de la educación y con ello del ser humano" (p.39).

En base a los criterios expuestos, podría considerarse como conclusión que la capacitación docente es el proceso que proporciona a los educadores las herramientas suficientes y necesarias en pos del desempeño eficiente de su gestión.

Existen ventajas e inconvenientes en la capacitación. De acuerdo con Vásconez (2015), siendo un factor clave en el mejoramiento de la gestión docente presenta varias ventajas que se detallan a continuación:

- Fomenta que los docentes profundicen y actualicen constantemente sus conocimientos.

- Promueve el cambio del pensamiento docente hacia la cooperación, la reflexión y el análisis.

- Cubre las diferencias que se presentan entre el requerimiento cognitivo del docente contra el requerimiento real de éste.

- Aumenta la competitividad y la probabilidad de que se llegue al éxito y excelencia en la enseñanza que se imparte.

- Brinda recursos adecuados para que se aplique la inclusión educativa en todos sus niveles.

- Aumenta considerablemente la participación y la interacción en el aula de clases.

De la misma manera, como todo proceso educativo, presenta ciertas complejidades o inconvenientes que según Vásconez se resumen de la siguiente manera:

- Existen confusiones entre las necesidades requeridas y las capacitaciones ejecutadas.

- No se puede individualizar las necesidades de capacitación que se detectan.

- Los horarios de capacitación son generalmente determinados por las autoridades de las instituciones en tiempos diferentes al de horario normal de labores.

- Existe resistencia a la aceptación de que es necesaria la capacitación.

Respecto al tipo de necesidades formativas, para Galvis (2017) es la perspectiva del investigador la que determina la clasificación de las necesidades de formación, identificando para el efecto tres grandes grupos reconocidos como necesidades en relación con la práctica docente, necesidades en relación a la persona y necesidades relacionadas con la organización en la que se labora.

De su parte Márquez (2015), considera que existen cuatro tipos de necesidades en las que se resumen los aspectos que siempre hay que capacitar:

- Normativas. - Tiene que ver con la condición actual de capacitación y la que se pretende lograr según criterios emitidos por expertos o resultados de la aplicación de un determinado indicador.

- Percibidas. - Tiene que ver con lo que reflejan las opiniones de quienes son interesados en la capacitación. Son los problemas, deficiencias y carencias que los docentes perciben en el lugar en donde desarrollan su trabajo.

- Expresada. - Tomando en consideración los criterios de los usuarios o estudiantes que expresan las necesidades que deben ser resueltas en sus docentes.

1.1.4 Formación continua de docentes

La educación e instrucción permanente de los docentes es conocida como formación continua de docentes y tal proceso es una ayuda no solo para los educadores, sino también para los estudiantes quienes necesitan aprender de la mejor forma posible; tal preparación no debe ser un proceso de capacitación tomado a la ligera sino un desarrollo concatenado de oportunidades de aprendizaje.

De acuerdo con Padilla (2018), la formación continua de docentes es considerada una estrategia que posibilita el incremento de posibilidades de mejora no solo de aprendizaje de educadores sino también del rendimiento escolar de sus educandos y de consolidación de los esfuerzos que hacen los docentes en sus instituciones educativas para impartir educación de calidad.

Se podría afirmar entonces que la formación del docente no debe limitarse a tan solo responder por los intereses personales de mejoramiento de conocimientos, sino también a buscar la mejora en la realidad institucional según se logren los aprendizajes planificados con anterioridad.

Respecto a los lineamientos para la formación, Briceño (2016) considera que la formación continua de docentes debe fundamentarse en lineamientos adecuadamente planificados y establecidos en función del logro de los objetivos educativos planteados, mencionando los siguientes aspectos:

a) Desarrollo de capacidades. - Aplicando procesos de investigación, actualización e innovación que abarquen las dimensiones personales y sociales de los docentes con el fin de que su rol sea asumido con suficiente compromiso y enmarcado en las necesidades actuales de la educación.

b) Participación conjunta y cooperativa. - Enfocando los procesos de formación en el mejoramiento institucional de la entidad educativa, proponiendo la autonomía del docente y la cooperación entre compañeros como base en la práctica pedagógica y mejoramiento de las capacidades docentes.

c) Diversificación en la creación de programas. - Tomando en consideración las reales demandas educativas, así como la diversidad cultural y geográfica para la formulación de propuestas de formación continua.

d) Articulación con órganos intermedios. - Fortaleciendo la gestión pedagógica con la ayuda de todos los departamentos institucionales que se encarguen de complementar las acciones de capacitación.

e) Acompañamiento y asistencia técnica. - Contando siempre con la asesoría y apoyo de expertos que se manera permanente contribuyan a la asistencia técnica y la medición de la eficiencia de los procesos de formación.

1.2 Antecedentes

Es necesario que, para el desarrollo de la investigación, se tenga en consideración otros estudios que se hayan realizado con anterioridad y brinden una pauta para el adecuado desarrollo de la actual investigación.

Marroquín (2014) realiza un programa de capacitación dirigido a los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad San Carlos de Guatemala, considerando que la capacitación del recurso humano es un elemento estratégico en la gestión institucional. Su objetivo fue el de proponer un plan de capacitación a los docentes que laboran en esta unidad académica. Respecto a su metodología fue un estudio

descriptivo que tomó como población a 121 docentes de la escuela a quienes se les realizó una entrevista semiestructurada a los coordinadores de los programas y a los docentes. Entre los resultados se destaca que esta unidad académica desarrolla procesos de capacitación a los docentes sin la determinación previa de necesidades y sin la aplicación de metodologías que posibiliten una formación de técnicas didácticas específicas que optimicen el proceso de enseñanza aprendizaje.

Chicaiza (2015) desarrolla una investigación en la que se plantea como objetivo la detección y análisis de necesidades de capacitación de los profesores de inglés de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Sobre la metodología, la investigación fue documental, bibliográfica y de campo que buscó identificar la realidad que se presenta entre lo que se conoce y lo que se debe conocer por parte de los docentes. Los resultados mostraron que la institución no cuenta con un plan de requerimientos específicos en base a la carrera o área de estudio en el que se desenvuelven los docentes; éstos no cuentan con un mismo nivel de estudio o preparación. Del mismo modo es importante destacar que las necesidades de capacitación difieren según la carrera o área y que los periodos de los procesos de capacitación a docentes son relativamente largos.

Para su tesis de maestría, Quiroz (2015) en Lima, Perú, analiza los resultados de procesos de fortalecimiento realizados por el Municipio de Pisco con los docentes locales. El objetivo de la investigación se relaciona con describir las formas en las que la municipalidad de esta localidad desarrolló la capacitación continuada de los docentes. La metodología considera una investigación básica, con un alcance descriptivo, de corte no experimental aplicando instrumentos como la encuesta con la que se midió aspectos humanos, pedagógicos, educativos e investigativos de los docentes. Los resultados concluyen mostrando que los procesos de capacitación influyeron de manera positiva en la formación de los docentes y fortalecieron su capacidad de gestión docente.

En la ciudad de Loja, Ecuador, Vásconez (2015) estudia la incidencia de la capacitación de los docentes en las mejoras del desarrollo de su gestión. Se planteó como objetivo general diseñar un plan de capacitación en el que se desarrollen las competencias tecnológicas de los docentes de la Escuela "San Vicente Ferrer". Respecto a la metodología se la considera una investigación descriptiva en la que se aplicaron los métodos analítico-sintético, hermenéutico e inductivo-deductivo, con encuestas

realizadas a los 14 docentes que laboran en la institución. Los resultados permitieron evidenciar la urgencia con la que se necesita realizar procesos de capacitación en temas de dominio de herramientas informáticas para desarrollar suficientes competencias en este ámbito y que por ende faciliten el proceso de enseñanza con resultados en los que se formen estudiantes prácticos, con suficiente razonamiento lógico en la solución de problemas académicos y cotidianos.

Valenzuela, Buentello y Alanís (2017) en Coahuila, México, desarrollan en su trabajo de maestría un programa para capacitar a los docentes en función de sus criterios vertidos sobre las necesidades que posee. Su objetivo fue actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los docentes de la Universidad de Coahuila, para un mejor ejercicio de su gestión docente. Fue un estudio descriptivo en el que se trató de describir las características de las necesidades de capacitación de los docentes de esta institución de educación superior, utilizando dos encuestas tipo Likert para conocer los criterios de los docentes. Los resultados permitieron evidenciar que no se cuenta con programas estructurados de capacitación para los profesores; la capacitación es realizada dejando de lado los diagnósticos que permitan conocer de los propios docentes los temas en los que requieren un nuevo adiestramiento.

1.3 Marco legal

Las leyes, normativas y reglamentos que se observarán en el desarrollo de la presente investigación se exponen a continuación:

El Art. 349 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza a los docentes sin importar el nivel de estudios en el que preste sus servicios, una remuneración justa, estabilidad, formación, capacitación y mejoramiento de sus capacidades académicas en función de desarrollar un mejor desempeño de sus labores en beneficio de los niños, adolescentes, jóvenes y adultos que acuden a cualquier centro de estudio.

El Art. 79 de la Ley Orgánica de Educación Superior promueve la garantía del perfeccionamiento académico en universidades y escuelas politécnicas del Ecuador, las que están en la obligación de elaborar planes de perfeccionamiento y capacitación para

sus docentes para cada periodo académico, considerando las demandas de la plana docente y la relación con los objetivos institucionales.

El Art. 28 del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Superior establece que todas las instituciones de educación superior, sin excepción, destinarán el 1% de su presupuesto anual para garantizar el derecho de los docentes de acceder a procesos de formación y capacitación continuas y eficientes.

El Estatuto de la PUCESE establece en su Art. 47 que la universidad incorporará y podrá mantener como docentes a profesionales que, a más de ética y calidad humana, estén orientados a contribuir con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El Art. 48 establece que los docentes tendrán categorías de profesores principales, agregados y auxiliares, conociendo y respetando sus derechos y deberes respecto a su evaluación, promoción, así como los procesos de remoción cuando el caso amerite.

Todos los apartados legales expuestos en este apartado deben ser tomados en consideración en el desarrollo del proceso investigativo.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

De acuerdo con Baena (2016), la metodología de investigación está constituida por una serie de pasos que adecuadamente planificados y elaborados permiten la obtención de resultados y el cumplimiento de objetivos de una investigación. Por lo expresado, la metodología aplicada en el presente estudio se detalla a continuación.

2.1 Tipo de estudio

Al considerar la presentación de los resultados, la investigación se la define como cualitativa debido a que buscó por una parte obtener información de parte de los directores de escuela de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas respecto a las formas en las que se llevan a cabo procesos de capacitación, frecuencias de realización, temas que se tratan, entre otros aspectos. También es una investigación cuantitativa porque la realización de encuestas a los docentes de la institución sobre las necesidades de capacitación que creen necesarias en su gestión académica permitió desde una perspectiva numérica, ponderar, evaluar y dar interpretación a los resultados.

De acuerdo con su alcance, la investigación es considerada descriptiva, porque pretendió detallar de forma específica y en base a los criterios de los involucrados, qué procesos de capacitación serían los más apropiados para fortalecer su labor docente en la universidad.

Fue también una investigación documental que se realizó con el apoyo de diversas fuentes bibliográficas como libros, artículos de revista, artículos científicos y trabajos de investigación realizados con anterioridad para tomar en consideración sus análisis, metodologías, conclusiones y resultados contra la información que se obtenga en el presente estudio. Por el lugar y los medios es una investigación de campo, a realizarse en las diferentes escuelas de la PUCESE.

Respecto al diseño de la investigación, es considerada no experimental, debido a que reunió los datos y se limitó a proponer alternativas de solución a los problemas que se identifiquen respecto a las necesidades de capacitación que necesitan ser resueltas en favor de los docentes de la entidad.

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1.- *Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA PUCESE	La detección de necesidades de capacitación tiene como finalidad ser más productiva una empresa desde la formación del capital humano que la conforma, puesto que orienta a la adecuada estructuración de planes y programas que posibiliten el logro de los objetivos empresariales en el corto, mediano o largo plazo. (Mendoza, 2015, p.33)	Teoría sobre detección de necesidades de capacitación Metodología para el proceso investigativo Instrumentos para recolectar datos Conclusiones y recomendaciones Alternativas de solución	Conocimientos sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza. Habilidades sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza. Competencias docentes en ambientes virtuales. Competencias específicas de investigación Competencias de gestión	Teorías del aprendizaje, Estrategias cognitivas, Procesamiento profundo de la información, Didáctica y desarrollo significativo, Retroalimentación. Interactuación con alumnos, Conexión de discursos, Comunicación y metacognición, Indicadores de aprendizaje, Estrategias e instrucciones. Planificación y programación, Interacción docente, Innovación, Evaluación. Planificación, evaluación y desarrollo de proyectos, Reuniones científicas, Material científico, Comunicación y difusión. Trabajo en equipo, Liderazgo, Proactividad, Disposición al cambio, Empatía, Inteligencia emocional, Creatividad, Motivación

Méndez (2007) - UNED (2015)

2.3 Población y muestra

En la presente investigación se tomó como población al personal docente y autoridades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas.

Tabla 2.- *Población y muestra*

Nº	POBLACIÓN	CANTIDAD
1	Docentes de la PUCESE (Febrero 2020)	164
2	Directores de Escuela	14
	TOTAL	**178**

Fuente: Secretaria de la PUCESE / Información obtenida en febrero 2020

Para la aplicación de los instrumentos se tomó en consideración a 164 docentes bajo las distintas nominaciones que prestan sus servicios en la institución y a 14 directores de Escuela. Sin embargo, las encuestas se realizaron a 41 docentes y las entrevistas a seis directores, debido a que, la situación pandémica, no permitió pudo contar con el criterio de todos los actores mencionados como población.

2.4 Técnicas e instrumentos

Encuesta

Para la realización del proceso investigativo se aplicó una encuesta de tipo Likert con cinco opciones de respuesta en los que se pueda generar información para notar las necesidades que tienen los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas en capacitación, adiestramiento y desarrollo para mejorar la gestión docente en la entidad.

Para la elaboración del instrumento de encuesta se tomaron como referencias instrumentos de detección de necesidades de capacitación en docentes universitarios elaborados por Méndez (2017) y el Instituto Universitario de Educación a Distancia de Madrid (2015), por lo que son instrumentos ya validados y ejecutados en estos estudios.

En cuanto a las encuestas, debido a las condiciones previstas, tan solo se pudo recolectar el criterio de 41 docentes respecto de las necesidades de capacitación que consideran deben desarrollarse en la PUCESE. Respecto a la nomenclatura usada para las respuestas, se tuvo en cuenta: NDF - HNR (No desea formación – Habilidad no relacionada); NDF –

CA (No desea formación – Competencia alta); DFB (Desea formación básica); DFI (Desea formación intermedia); DFA (Desea formación avanzada).

Entrevista

Con preguntas dirigidas, se aplicó una entrevista a los directores de las escuelas de la PUCESE, para conocer sus opiniones particulares sobre cómo se han desarrollado los procesos de capacitación hasta ahora y qué apreciaciones tienen para la detección de requerimientos de docentes para capacitarse. Cabe destacar que el cuestionario fue presentado y validado por el tutor del trabajo investigativo.

En las entrevistas, se contó con el criterio de seis directores de escuela que expresaron sus puntos de vista sobre las formas y tiempos en los que se desarrollan los procesos de capacitación. Para una recolección de datos sencilla, se asignó a cada uno de los directores un código; DE1, DE2, DE3, DE4, DE5, DE6.

Instrumentos

Tanto para la encuesta y la entrevista se utilizó un cuestionario. Importante destacar que este cuestionario fue elaborado en la herramienta Microsoft Forms y enviado a los docentes y directores de escuela que participaron de la investigación. En el mismo link de la herramienta se agruparon los datos recolectados.

2.5 Análisis de datos

Se tomaron en consideración los siguientes pasos a seguir para el desarrollo correcto y eficiente del proceso investigativo:

- Obtención de información institucional.
- Solicitud de información a directores de escuela.
- Recopilación de información en trabajo de campo.
- Ejecución de detección de necesidades de capacitación.
- Utilización de programas informáticos para síntesis y presentación de resultados.
- Diseño de un programa de capacitación según los resultados de la DNC.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

3.1 Análisis de los procesos de capacitación en las Escuelas de la PUCESE

Al iniciar el proceso investigativo y en pos de conocer cómo se desarrollan los procesos de capacitación, se realizó una entrevista a los directores de escuela de la PUCESE en función de conocer de parte de estos actores, los detalles y características de los procesos de formación que se dan en la institución.

Inicialmente al consultar sobre su tiempo de trabajo como director de escuela, en la mayoría de las respuestas se evidenció que su tiempo de trabajo supera el año, por lo que su tiempo en el cargo, bien podría permitirle expresar con conocimiento de causa, como se desarrolla el proceso de capacitación.

Al consultarles cuando fue la última vez que se desarrolló un proceso de capacitación en la escuela que dirigen, DE1, DE2, DE3, DE4 y DE6 manifestaron que durante el último año se han llevado a cabo capacitaciones en sus escuelas. Sin embargo, la respuesta de DE5 fue negativa al considerar que no se han realizado capacitaciones en el último año.

De acuerdo con las respuestas obtenidas anteriormente, se considera que la realización de los procesos de capacitación es frecuente, sin embargo, se hizo necesario conocer la frecuencia normal con la que se ejecutan. Ante esto, la respuesta de todos los entrevistados tuvo relación; los directores de escuela afirman que las capacitaciones se las realiza semestralmente.

Respecto a los temas que se desarrollan en los procesos de capacitación, las respuestas fueron variadas. DE1, DE2, DE5 relacionaron sus respuestas a que se llevan a cabo procesos que tienen que ver con la investigación. De su parte, DE3, DE4 manifestaron que por lo general en los últimos tiempos se han realizado capacitaciones sobre docencia virtual. Por último, DE6 expresó que se llevan a cabo procesos de capacitación técnicos sobre el nuevo centro mundial del comercio y entornos virtuales.

Fue importante conocer también, cómo es el proceso para que los docentes puedan recibir procesos de capacitación. De acuerdo con DE1 y DE5, debe realizarse una solicitud de parte de los docentes pidiendo un tema de capacitación, las autoridades académicas

analizan y aprueban para al final proceder a realizarla. En cuanto a DE2, DE3, DE4 y DE6 coincidieron al manifestar que se realizan encuestas o levantamiento de información directamente con los docentes para conocer los temas que consideran éstos, deben ser ejecutados para mejorar y actualizar sus conocimientos en pos de realizar una mejor gestión docente.

Así como se conoció el proceso para realizar capacitaciones, se buscó conocer los criterios que se utilizan para definir los temas de capacitación. Todos los directores de escuela coincidieron al manifestar que el criterio que prima para ejecutar capacitaciones tiene que ver con las necesidades de cada docente, según las materias impartidas y las necesidades docentes. Sin embargo, se considera importante destacar el criterio detallado de DE6, quien manifestó:

> "*Al inicio de cada año, los directores recogemos las necesidades de cada docente en función de los requerimientos y necesidades de la carrera y materias, se entrega un informe a dirección de gado y la universidad planifica conforme a ello, con el departamento de formación continua. En el caso de los requerimientos se procede conforme al instructivo antes mencionado, donde se establece que la capacitación debe estar enfocada en las áreas donde el docente se desempeña se catedra, investigación".*

Al preguntar de manera directa, si se toma en consideración el criterio de los docentes al momento de establecer los temas de capacitación, los directores de escuela manifestaron en su totalidad que sí se toma en consideración el criterio de los profesores para el escogimiento de posibles temas de capacitación. Fundamentaron sus respuestas en que es imprescindible tomar en cuenta sus opiniones porque las necesidades deben ser puestas por ellos, en ocasiones ellos hacen la solicitud y todo se realiza conforme a sus asignaturas en las que imparten cátedra.

Al finalizar la entrevista se consultó con los directores de escuela, sobre cuáles consideran, deberían ser los temas de capacitación a desarrollarse actualmente para los docentes de la PUCESE. Las respuestas fueron variadas; DE1 manifestó que deben profundizarse temas de trabajo en equipo y estrategias educacionales; DE2 y DE4 manifestaron que se hace necesario recibir más formación en investigación. Para DE3, DE4 y DE6 es urgente que se realicen procesos de capacitación en temas como formación online, herramientas digitales, uso de plataformas, metodologías activas y TIC´s.

3.2 Criterios de docentes sobre temas de capacitación y formas de realizarlos

Formación en conocimientos sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza

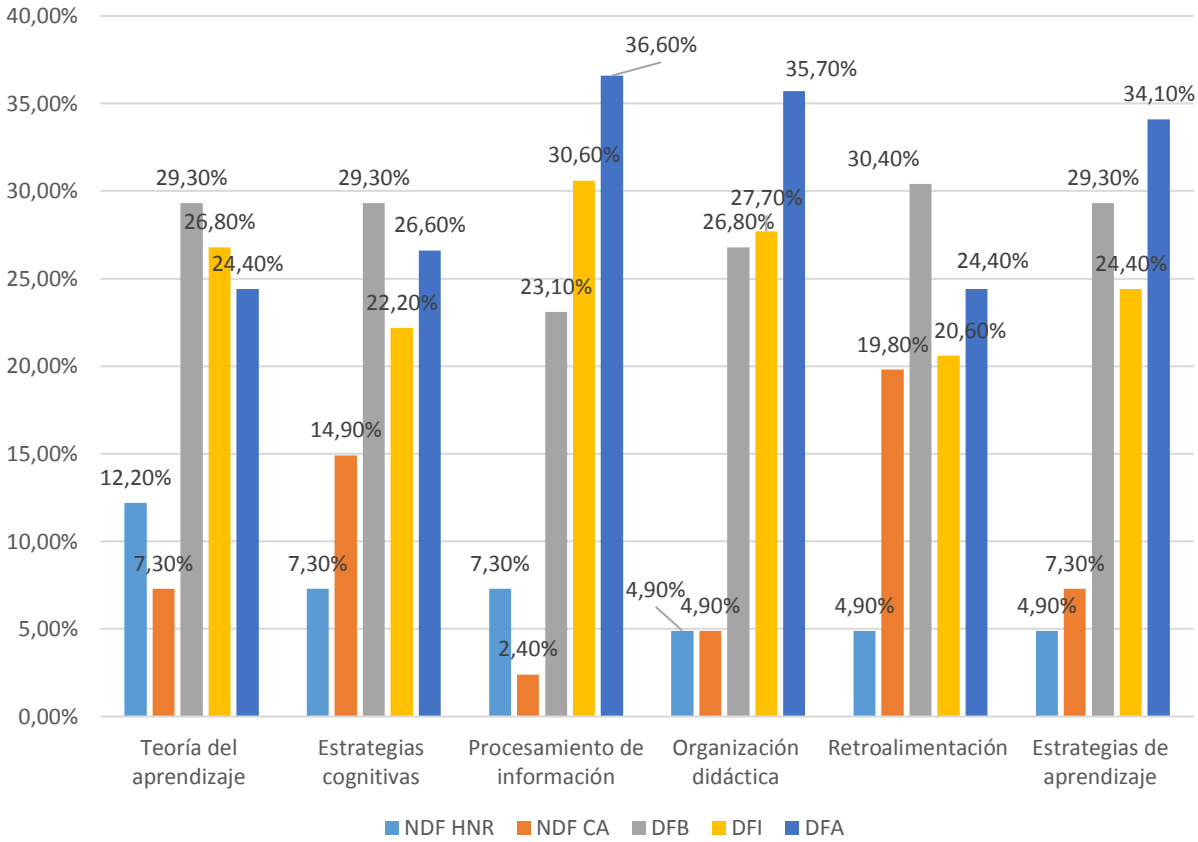


Figura 1.- Formación en conocimientos sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza. Fuente: Encuestas en línea a docentes: docs.google.com.forms

La primera opción de contenidos hizo referencia a posibilidades de formación en temas educativos entre los que se destacan conocimientos y destrezas sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza. En el aspecto de la teoría del aprendizaje los docentes en un 29% manifestaron que necesidad formación básica. Respecto a las estrategias cognitivas el 29% considera que necesitan formación básica. En cuanto a capacitaciones sobre procesamiento de información, un 37% afirmó que necesitan formación avanzada. En el tema de procesos de organización didáctica, un 36% considera que necesita formación avanzada; en aspectos de retroalimentación, la consideración del 30% es de recibir capacitación básica, en tanto que en estrategias de aprendizaje, fue el 34% que manifestó la necesidad de recibir capacitación avanzada.

Formación en habilidades sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza

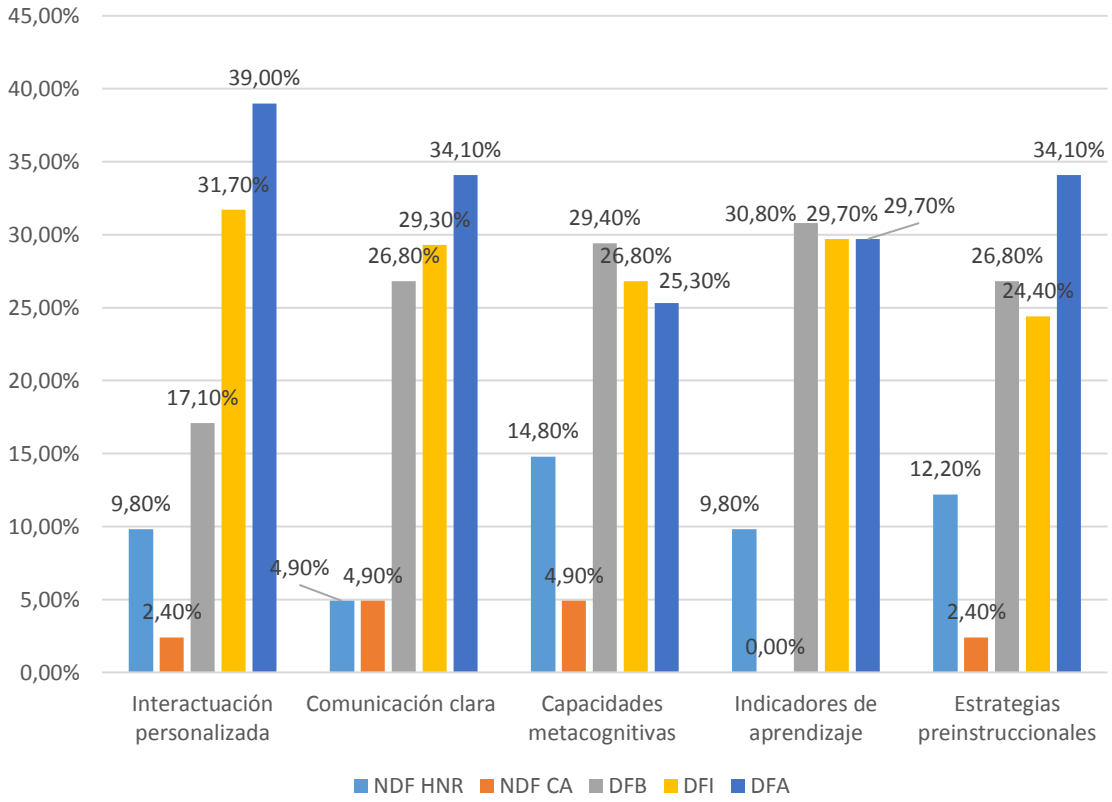


Figura 2.- Formación en habilidades sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza. Fuente: Encuestas en línea a docentes: docs.google.com.forms

El segundo aspecto puesto a consideración se refirió a posibilidades de formación en temas educativos entre los que se destacan habilidades sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza. En el tema de la interactuación personalizada con los estudiantes, el 39% de los consultados manifestó que necesitan formación avanzada. En lo que respecta a procesos de comunicación clara, el 34% de los encuestados afirmó que necesita formación avanzada. En los temas de capacidades metacognitivas e indicadores de aprendizaje, el 29% y el 31% respectivamente, consideran que se necesitaría capacitación básica. Finalmente, en el aspecto de manejo de estrategias preinstruccionales, un 34% coincide en que necesitan capacitación avanzada.

Formación de competencias docentes en aulas virtuales

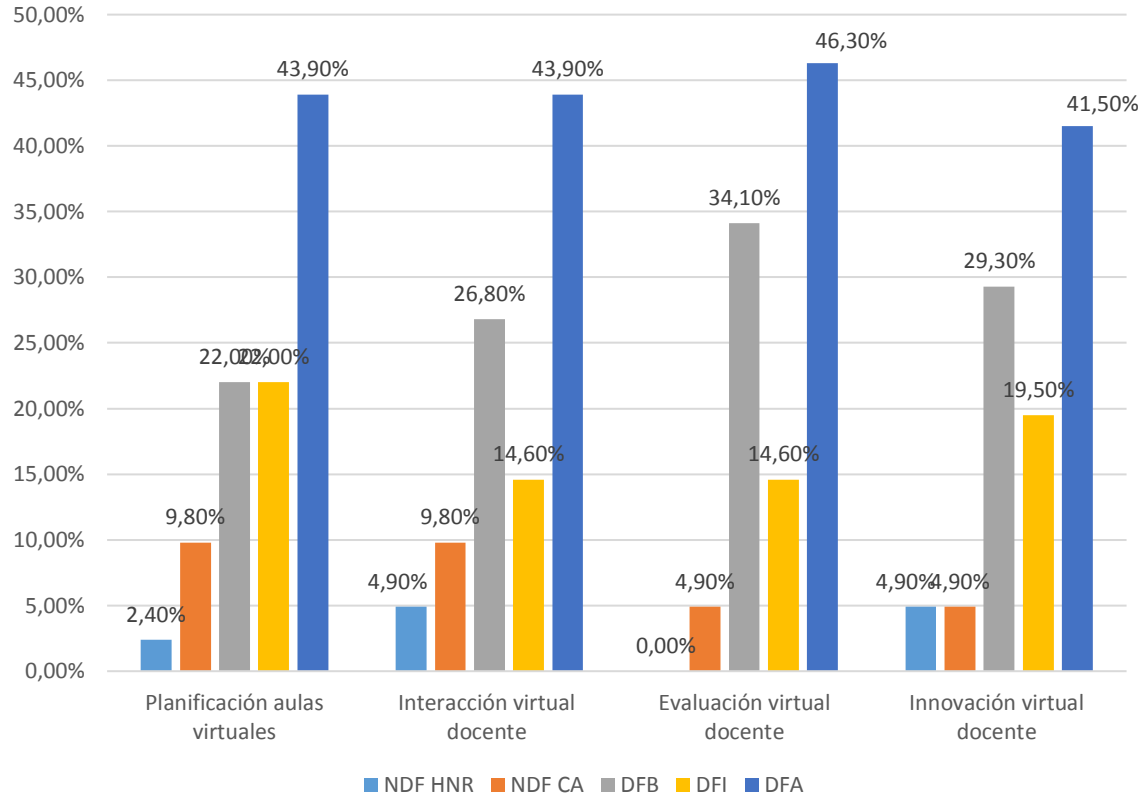


Figura 3.- Formación de docentes en competencias virtuales. Fuente: Encuestas en línea a docentes: docs.google.com.forms

Al poner a consideración posibles temas de capacitación como planificación y programación docente en aulas virtuales, interacción docente en aulas virtuales, evaluación en ambientes virtuales e innovación docente en aulas virtuales, la respuesta mayoritaria, reflejada en un promedio de 44%, permitió evidenciar que desean formación docente avanzada en estos temas que se ven como importantes y necesarios de acuerdo con el entorno actual en el que se vive.

Formación en competencias específicas de investigación

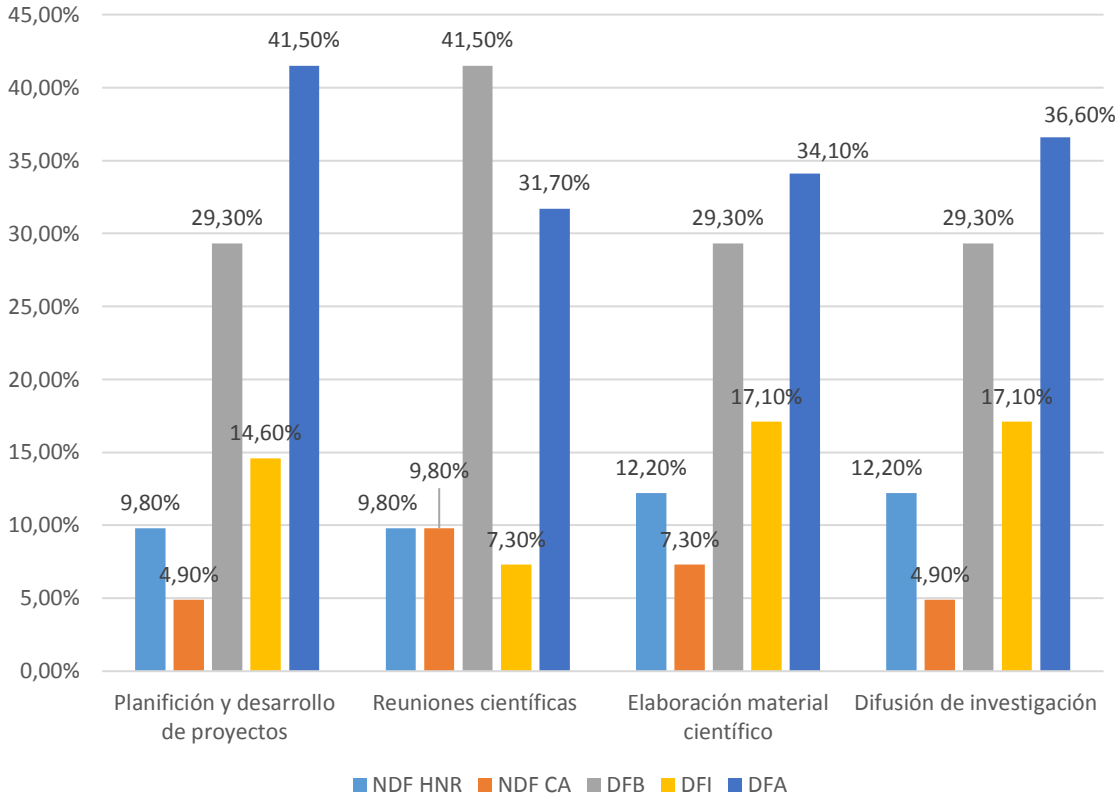


Figura 4.- Formación de docentes en competencias específicas de investigación. Fuente: Encuestas en línea a docentes: docs.google.com.forms

Cuando se puso a consideración las temáticas sobre competencias específicas de investigación, en el caso de organización y gestión de reuniones científicas, el 41.5% dijo necesitar formación básica. En tanto que sobre los temas de planificación, desarrollo y evaluación de proyectos, elaboración de material científico, comunicación y difusión de la información, los docentes respondieron en un promedio de 37% que desean formación avanzada para fortalecer su gestión docente en temas de investigación científica.

Formación en competencias de gestión

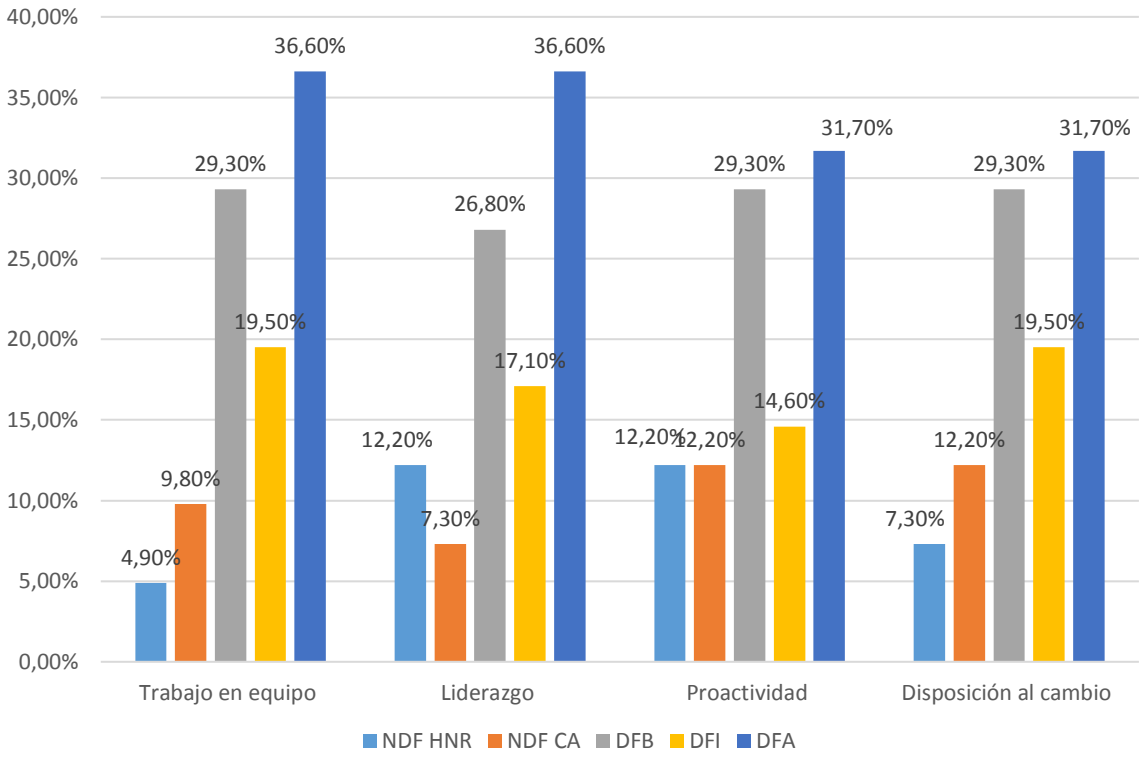


Figura 5.- Formación de docentes en competencias de gestión (I). Fuente: Encuestas en línea a docentes: docs.google.com.forms

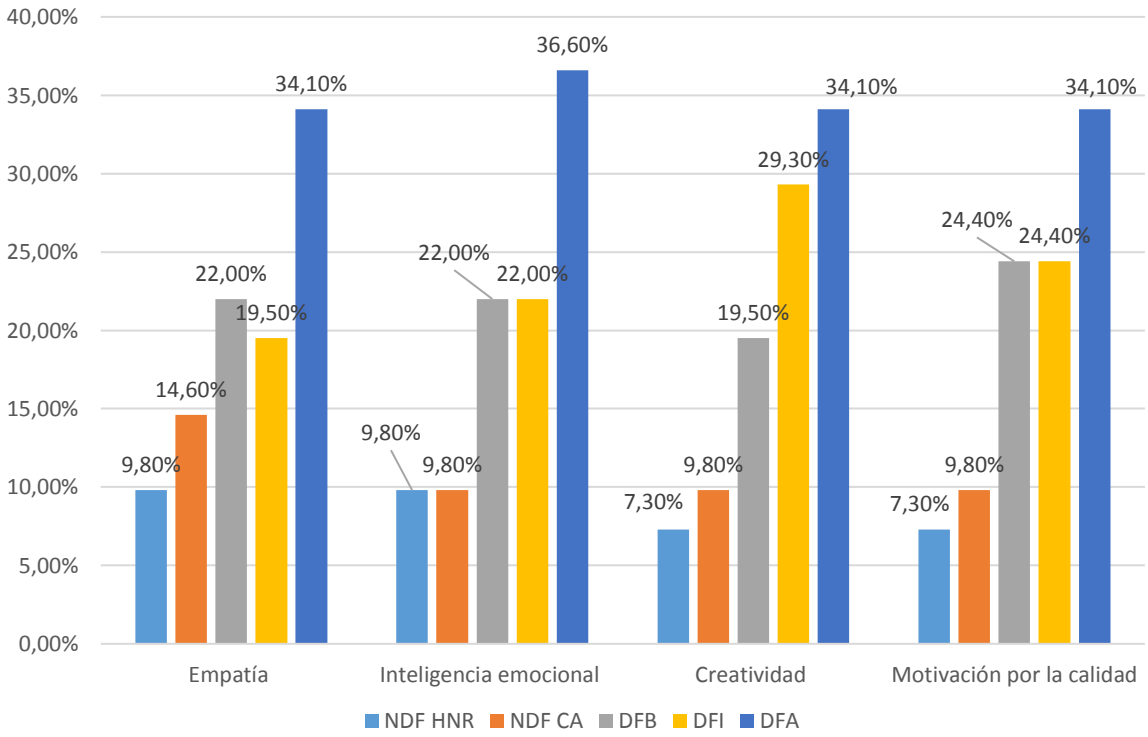


Figura 6.- Formación de docentes en competencias de gestión (II). Fuente: Encuestas en línea a docentes: docs.google.com.forms

El análisis de los temas de capacitación en competencias de gestión fue dividido en dos grupos. Inicialmente en los temas sobre trabajo en equipo, liderazgo, proactividad, y disposición al cambio, en un promedio general`, el 34% de los funcionarios consideran que necesitan recibir formación avanzada en estos temas. En el segundo grupo, al abordar los temas de empatía, creatividad y motivación por la calidad, con un promedio del 35%, los docentes manifestaron que necesitan formación avanzada sobre las mismas.

Luego de la aplicación de los cuestionarios, se consideró conveniente poner de manifiesto un resumen de los temas que se expusieron en la encuesta a los docentes, contra los resultados obtenidos de las encuestas, de tal manera que se identifiquen de manera clara los temas en los que mayormente solicitan capacitación.

Tabla 3.- *Resumen general de las encuestas*

TEMAS GENERALES	**TEMAS ESPECÍFICOS**	**Nivel de formación deseada**		
		Básica	**Intermedia**	**Avanzada**
Conocimiento sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza	Teoría del aprendizaje	X		
	Estrategias cognitivas	X		
	Procesamiento de la información			X
	Organización didáctica			X
	Retroalimentación	X		
	Estrategias de aprendizaje			X
Habilidades sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza	Interactuación personalizada			X
	Comunicación clara			X
	Capacidades metacognitivas	X		
	Indicadores de aprendizaje	X		
	Estrategias preinstruccionales			X

Competencias docentes en aulas virtuales	Planificación aulas virtuales		X
	Interacción virtual		X
	Evaluación virtual		X
	Innovación virtual		X
Competencias específicas de investigación	Planificación y desarrollo de proyectos		X
	Reuniones científicas	X	
	Elaboración de material científico		X
	Difusión de investigación		X
Competencias de gestión	Trabajo en equipo		X
	Liderazgo		X
	Proactividad		X
	Disposición al cambio		X
	Empatía		X
	Inteligencia emocional		X
	Creatividad		X
	Motivación por la calidad		X

Fuente: Elaboración propia

En base a los resultados obtenidos en el proceso investigativo, se consideró conveniente tomar en consideración las temáticas que los docentes afirmaron necesitan de formación avanzada para el planteamiento de alternativas para la puesta en marcha de un plan de capacitación para los docentes de la PUCESE.

3.3 Enunciados del plan de capacitación para el fortalecimiento de la gestión docente en la PUCESE

La propuesta preliminar que se presenta surge como respuesta a los resultados de la detección de necesidades de capacitación que tienen los docentes de la PUCESE y que son una alternativa en pos de aumentar la calidad de enseñanza que se brinda en esta entidad de educación superior referente en la provincia.

El fin que persigue detectar necesidades para posteriores capacitaciones, son entre otros, crear un inventario de información respecto a los recursos disponibles para la entidad, en cuanto a saberes, habilidades y destrezas que poseen, los docentes que las poseen, los lugares de trabajo en las que se ubican y las responsabilidades que se derivan. Determina también los tipos de información que se requiere; si se trata de necesidades cuantificables como índices de productividad, rotación o ausentismo, o si se trata de aspectos de percepción del personal, tales como herramientas para evaluar el clima organizacional.

En este sentido, los temas que se van a proponer para el plan de capacitación son una respuesta directa a las expresiones vertidas por los docentes y que se clasifican en cuatro grupos de estudio que se detallan a continuación:

- Conocimiento sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza.
- Habilidades sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza.
- Competencias docentes en aulas virtuales.
- Competencias específicas de investigación.
- Competencias de gestión.

Se pone a consideración de la entidad este conjunto de competencias que posibilitarían un mejoramiento de las capacidades de los docentes y que se derivan estrictamente de las necesidades referidas por estos actores.

Tabla 4.- *Temas del plan de capacitación*

TIEMPOS	CONTENIDOS GENERALES	CONTENIDOS ESPECÍFICOS	NIVEL DE FORMACIÓN	HORAS SUGERIDAS	RESPONSABLES
Definidos por la PUCESE	Conocimiento sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza	Procesamiento de la información	Nivel avanzado	16 horas	▪ Autoridades de la PUCESE ▪ Directores de Escuela
		Organización de procesos didácticos	Nivel avanzado	12 horas	
		Potenciación de desarrollo de estrategias de aprendizaje	Nivel avanzado	16 horas	
Definidos por la PUCESE	Habilidades sobre planificación, desarrollo y evaluación de estrategias de enseñanza	Interactuación con alumnos de manera personalizada	Nivel avanzado	16 horas	▪ Autoridades de la PUCESE ▪ Directores de Escuela
		Comunicación y terminologías	Nivel avanzado	16 horas	
		Discursos y señales de transición	Nivel avanzado	16 horas	
Definidos por la PUCESE	Competencias docentes en aulas virtuales	Planificación y programación docente en aulas virtuales	Nivel avanzado	16 horas	▪ Autoridades de la PUCESE ▪ Directores de Escuela
		Interacción docente en aulas virtuales	Nivel avanzado	16 horas	
		Evaluación en ambientes virtuales	Nivel avanzado	16 horas	
		Innovación docente en aulas virtuales	Nivel avanzado	16 horas	

Definidos por la PUCESE	Competencias específicas de investigación	Planificación, desarrollo y evaluación de proyectos	Nivel avanzado	16 horas	▪ Autoridades de la PUCESE ▪ Directores de Escuela
		Elaboración de material científico	Nivel avanzado	16 horas	
		Comunicación y difusión de la información	Nivel avanzado	16 horas	
Definidos por la PUCESE	Competencias de gestión	Trabajo en equipo, liderazgo, proactividad, disposición al cambio	Nivel avanzado	16 horas	▪ Autoridades de la PUCESE ▪ Directores de Escuela
		Empatía, inteligencia emocional, creatividad y motivación por la calidad	Nivel avanzado	16 horas	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

Marroquín (2014), establece en sus resultados que en una entidad de estudios superiores se desarrolla procesos de capacitación a los docentes sin la determinación previa de necesidades y sin la aplicación de metodologías que posibiliten una formación de técnicas didácticas específicas que optimicen el proceso de enseñanza aprendizaje. En el mismo sentido, Valenzuela, Buentello y Alanís (2017), establecieron en sus resultados que, dentro de una universidad de México, no se han elaborado programas bien estructurados de capacitación para los docentes; la capacitación es realizada sin conocer previamente cuáles son las necesidades reales de capacitación y por ende no posibilita un enfrentamiento más adecuado de las deficiencias que pudieran presentarse en la gestión de los docentes.

Contrario a los resultados que se expusieron en el párrafo anterior, por medio de la presente investigación se pudo determinar que, según el criterio de los directores de escuela de la PUCESE, son varias las formas en las que se establecen los temas y procesos de capacitación. Una forma es cuando los docentes elaboran una solicitud pidiendo una determinada temática de capacitación, las autoridades académicas analizan y aprueban. Otra manera de determinarla es por medio de encuestas o levantamiento de información directamente con los docentes para conocer los temas que consideran éstos, deben ser ejecutados para mejorar y actualizar sus conocimientos en pos de realizar una mejor gestión docente. En definitiva, los directores de escuela manifestaron que siempre se toma en consideración el criterio de los docentes para detectar las necesidades de capacitación requeridas para un mejor desempeño docente.

En el estudio de Vásconez (2015), los resultados permitieron evidenciar la urgencia con la que se necesita realizar procesos de capacitación en temas de dominio de herramientas informáticas para desarrollar suficientes competencias en este ámbito y que por ende faciliten el proceso de enseñanza con resultados en los que se formen estudiantes prácticos, con razonamiento lógico en la solución de problemas académicos y cotidianos por lo que consideran necesario diseñar un plan de capacitación en el que se desarrollen las competencias tecnológicas de los docentes de esta entidad de educación superior.

En la presente investigación se pudo evidenciar que los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas consideran que temas como enseñanzas de procesamiento de la información, organización de procesos didácticos y potenciación de desarrollo de estrategias de aprendizaje; interactuación con alumnos de manera personalizada, comunicación, terminologías, discursos y señales de transición; planificación y programación docente en aulas virtuales, interacción docente en aulas virtuales, evaluación en ambientes virtuales e innovación docente en aulas virtuales; planificación, desarrollo y evaluación de proyectos, elaboración de material científico, comunicación y difusión de la información; trabajo en equipo, liderazgo, proactividad, disposición al cambio, empatía, creatividad y motivación por la calidad, son entre otras, las diferentes temáticas de capacitación que se detectaron como necesidades de capacitación de los docentes de la PUCESE.

La investigación de Quiroz (2015), se presentaron resultados en los que se mostró que los procesos de capacitación influyeron de manera positiva en la formación de los docentes y fortalecieron su capacidad de gestión docente. Chicaiza (2015) destaca en los resultados de su investigación que los procesos de capacitación, surgidos de procesos de detección de necesidades, aunque difieren según la carrera o área contribuyen a una mayor eficiencia en el desarrollo del proceso docente de la institución motivo de estudio.

Lo hallazgos presentados anteriormente, tienen relación con los resultados expresados en la presente investigación, en la que, luego de detectar las necesidades de capacitación, se hace necesario formular los lineamientos iniciales que permitan a la PUCESE, planificar y desarrollar un plan de capacitación a los docentes por medio del que puedan actualizar sus conocimientos y optimizar otros que ya tienen en su acervo intelectual.

CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- En torno a las respuestas obtenidas de seis directores de escuela en la PUCESE, el criterio que, según los entrevistados, fundamenta la identificación de temas y ejecución de capacitaciones es la información generada por los docentes sobre las necesidades de capacitación que necesitan solventar. En ocasiones se realiza por medio de una solicitud dirigida por los docentes a las autoridades académicas; estos las analizan y de ser el caso, la aprueban y ejecutar. También se realizan encuestas o levantamiento de información directamente con los docentes para conocer los temas que consideran éstos, deben ser ejecutados por procesos de capacitación que ayuden a perfeccionar y actualizar sus conocimientos en pos de realizar una mejor gestión docente.

- En base a los criterios de 41 docentes de la PUCESE que participaron de la encuesta, éstos tiene deseo de formación avanzada en temas como procesamiento de la información, organización de procesos didácticos y potenciación de desarrollo de estrategias de aprendizaje; interactuación con alumnos de manera personalizada, comunicación, terminologías, discursos y señales de transición; planificación y programación docente en aulas virtuales, interacción docente en aulas virtuales, evaluación en ambientes virtuales e innovación docente en aulas virtuales; planificación, desarrollo y evaluación de proyectos, elaboración de material científico, comunicación y difusión de la información; trabajo en equipo, liderazgo, proactividad, disposición al cambio, empatía, creatividad y motivación por la calidad.

- La capacitación docente es el proceso que proporciona a los educadores las herramientas suficientes y necesarias en pos del desempeño eficiente de su gestión académica. El plan de capacitación para los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, tiene su fundamento en los resultados obtenidos en la detección de necesidades realizada entre su personal, y surge como una necesidad de mejoramiento del desarrollo académico de la institución.

5.2 Recomendaciones

- Los procesos para conocer las necesidades de temas de capacitación deben ser realizados de preferencia dos veces por año por parte de las autoridades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, en coordinación con los directores de las escuelas que conforman la institución y tratando de que los tiempos concuerden con la terminación de los semestres de estudio. De esta manera se tendrá información actualizada y continua de las reales necesidades de los docentes sobre temas de capacitación que permitan un constante perfeccionamiento de sus capacidades docentes.

- Al tomar en cuenta los criterios de los docentes sobre los temas que consideran son una necesidad de capacitación, es necesario que se planifiquen adecuadamente los temas generales, específicos, tiempos de ejecución, resultados esperados, que sirvan para lograr aumentar la competitividad y la búsqueda de la excelencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Las autoridades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, deben ofrecer dentro del plan de capacitación, una serie de acciones directas que se adapten a las necesidades de sus docentes, que permita un mejoramiento de sus competencias, así como proporcionar a la entidad profesionales altamente calificados en conocimientos, habilidades y aptitudes.

Referencias

Alles, J. (2014). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos.* Buenos Aires, Argentina: Ed. Granica.

Amaro, R. (2015). *Administración de Personal.* México D.F: Ed. Limusa.

Aquino, J. (2014). *Recursos Humanos.* Buenos Aires, Argentina: Ed. Macchi.

Borja, B. (2017). *Fortalezas y debilidades de la capacitación docente de nivel.* México D.F: Ed. Universidad Pedgógica Nacional.

Briceño, M. (2016). *La transformaciones de la profesión docente frente a los actuales desafíos.* Quito, Ecuador: Ed. Universidad de los Andes.

Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano.* Bogotá, Colombia: Ed. Mc Graw Hill.

Chicaiza, V. (2015). *Detección y análisis de capacitación para el profesorado del idioma de Inglés en la Universidad Técnica de Ambato.* Madrid, España: Ed. Universidad Complutense de Madrid.

Díaz, M. (20014). *La importancia de la capacitación en los docentes de Educación Básica para alcanzar la calidad educativa en México.* México D.F: Ed. Universidad Pedagógica Nacional.

Dirección de Educación del Ecuador . (2006). *Plan Decenal de Eduación.* Quito, Ecuador: Ed. Ministerio de Educación.

Galvis, R. (2017). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Revista Acción Pedagógica*.

Grados, J. (2018). *Capacitación y Desarrollo del Personal.* México D.F: Ed. Trillas.

Instituto Universitario de Educación a Distancia . (2015). *Cuestionario de necesidades formativas del PDI.* Madrid, España: Ed. IUED.

Márquez, A. (2015). *La formación inicial para el nuevo perfil del docente.* Málaga, España: Ed. Universidad de Málaga.

Marroquín, A. (2014). *Programa de capacitación dirigido a los docentes de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.* Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala.

Méndez, A. (2017). *Cuestionario sobre necesidades de formación de docentes universitarios en un modelo de aprender a aprender.* Durango, México: Ed. Universidad Pedagógica de Durango.

Mendoza, A. (2015). *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo.* México D.F: Ed. Trillas .

Murillo, J. (2015). *Modelos innovadores de formación docente.* Santiago de Chile: Ed. Libertaria.

Padilla, J. (2018). Sentido de la formación docente desde la perspectiva socio critica. *Revista educación, comunicación y tecnología*.

Pinto, R. (2017). *Proceso de Capacitación.* México D.F: Ed. Diana.

Portilla, A. (2015). *La formación docente del profesor universitario: perfil y líneas de formación* . Barcelona, España: Ed. Universidad Autónoma de Barcelona.

Pucese. (2019). *Historia, misión y visión*. Obtenido de sitio web de la Pucese: https://www.pucese.edu.ec/la-institucion/

Quiroz, L. (2015). *Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco* . Lima, Perú: Ed. Universidad Cayetano Heredia .

Reyes, A. (2016). *Adminstración de personal.* México D.F: Ed. Limusa.

Reza, J. (2016). *El ABC del coach y del mentor.* México D.F: Ed. Panorama.

Sandra, V. (2015). *Programa de capacitación institucional sobre competencias tecnológicas de los docentes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza aprendizaje en la Escuela "San Vicente Ferrer" de la provincia de Loja.* Loja, Ecuador: Ed. Universidad Nacional de Loja.

Siliceo, A. (2016). *Capacitación y desarrollo de personal.* México D.F: Ed. Limusa.

Valenzuela, N., Buentello, M., & Gómez, L. (2017). *Elaboración de un programa de capacitación basado en una detección de necesidades.* México D.F: Ed. Universidad Autónoma de Coahuila.

Werther, W., & Davis, K. (2015). *Administración de personal y Recursos humanos.* México D.F: Ed. Granica.

ANEXOS

Pontificia Universidad Católica del Ecuador | SEDE ESMERALDAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
MODELO DE ENCUESTA A DOCENTES DE LA PUCESE

OBJETIVO.- Conocer las necesidades de capacitación de los docentes que prestan sus servicios en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas.

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente cada una de las preguntas que se exponen en el cuestionario y responder de acuerdo a la escala valorativa que se presenta a continuación:

ESCALA	DETALLE
1	No deseo formación (Habilidad no relacionada)
2	No deseo formación (Competencia alta)
3	Deseo formación básica
4	Deseo formación intermedia
5	Deseo formación avanzada

Nº	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1. FORMACIÓN EN CONOCIMIENTOS SOBRE PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA		**NDF (HNR)**	**NDF (CA)**	**DFB**	**DFI**	**DFA**
1.1	Teorías del aprendizaje.					
1.2	Estrategias cognitivas.					
1.3	Estrategias de enseñanza de procesamiento profundo de la información.					
1.4	Organización de procesos didácticos para desarrollar aprendizaje significativo.					
1.5	Retroalimentación constante centrada en procesos de aprendizaje.					

1.6	Formas de potenciar en los alumnos desarrollo de estrategias de aprendizaje.					
2. FORMACIÓN EN HABILIDADES SOBRE PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA		**NDF (HNR)**	**NDF (CA)**	**DFB**	**DFI**	**DFA**
2.1	Interactuación con alumnos de manera personalizada.					
2.2	Comunicación clara, terminologías precisas, discurso conectado, señales de transición y énfasis.					
2.3	Comunicación con alumnos que posibilite el desarrollo de capacidades metacognitivas y de autorregulación.					
2.4	Identificación de indicadores o evidencias de aprendizaje significativo en los alumnos.					
2.5	Generación estrategias preinstruccionales, coinstruccionales y postintruccionales que promuevan en los alumnos aprender a aprender.					
3. FORMACIÓN COMPETENCIAS DOCENTES EN AMBIENTES VIRTUALES		**NDF (HNR)**	**NDF (CA)**	**DFB**	**DFI**	**DFA**
3.1	Planificación y programación docente en ambientes virtuales.					
3.2	Interacción docente en ambientes virtuales.					
3.3	Evaluación en ambientes virtuales.					
3.4	Innovación en ambientes virtuales.					
4. FORMACIÓN COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE INVESTIGACIÓN		**NDF (HNR)**	**NDF (CA)**	**DFB**	**DFI**	**DFA**
4.1	Planificación, desarrollo y evaluación de proyectos de investigación.					
4.2	Organización y gestión de reuniones científicas.					
4.3	Elaboración de material científico en su área de conocimiento.					

4.4	Comunicación y difusión de la investigación.					
5. FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DE GESTIÓN		**NDF (HNR)**	**NDF (CA)**	**DFB**	**DFI**	**DFA**
5.1	Trabajo en equipo.					
5.2	Liderazgo.					
5.3	Proactividad.					
5.4	Disposición al cambio.					
5.5	Empatía.					
5.6	Inteligencia emocional.					
5.7	Creatividad.					
5.8	Motivación por la calidad.					
6. OTRO TIPOS DE FORMACIÓN QUE CONSIDERE EL DOCENTE (CITAR Y CALIFICAR ESCALA)		**NDF (HNR)**	**NDF (CA)**	**DFB**	**DFI**	**DFA**
6.1						
6.2						
6.3						
6.4						
6.5						

Méndez (2007) - UNED (2015)

AGRADEZCO SU GENTIL COLABORACIÓN
MAESTRANTE: CARMEN LILIANA VACA VALENCIA

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
MODELO DE ENTREVISTA A DIRECTORES DE ESCUELA DE PUCESE

OBJETIVO.- Conocer los criterios de los directores de escuela de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Esmeraldas, respecto al desarrollo de procesos de capacitación en la institución y sus apreciaciones sobre la detección de necesidades de capacitación entre los docentes.

1.- ¿Cuál es el periodo de tiempo que lleva dirigiendo su Escuela?

R:_____
_____
_____

2.- ¿Cuándo fue la última vez que se llevó a cabo un proceso de capacitación en la Escuela?

R:_____
_____
_____

3.- ¿Con qué frecuencia se llevan a cabo capacitaciones a los docentes de su escuela?

R:_____
_____
_____

4.- ¿Cuáles han sido los temas que se han tratado en los últimos procesos de capacitación para los docentes?

R:_____
_____
_____

5.- ¿Cuál es el procedimiento que sigue la escuela para el desarrollo de procesos de capacitación entre sus docentes?

R:_____
_____
_____

6.- ¿En base a qué criterios se definen los temas de capacitación dirigidos a los docentes de la Escuela?

R:_____
_____
_____

7.- ¿Se ha tomado en consideración la opinión de los docentes al momento de establecer los temas de capacitación? Si la respuesta es positiva o negativa, expresar el por qué.

R:_____
_____
_____

8.- De realizarse nuevos procesos de capacitación ¿Cuáles serían los temas que de acuerdo a su criterio deberían desarrollarse?

R:_____
_____
_____

AGRADEZCO SU GENTIL COLABORACIÓN
MAESTRANTE: CARMEN LILIANA VACA VALENCIA