



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título: LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO UNA HERRAMIENTA DE
MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN EL
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR REPÚBLICA DE ALEMANIA EN
RIOBAMBA

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciatura en
Administración de Empresas**

Autor:
Cali Adriano Alex Javier

Tutora:
Ing. Martha Lucía Romero Flores. Mgs

Riobamba, Ecuador. 2023

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Alex Javier Cali Adriano, con cédula de ciudadanía 060413055-9, autor del trabajo de investigación titulado: LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO UNA HERRAMIENTA DE MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR REPÚBLICA DE ALEMANIA EN RIOBAMBA, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a los 10 días del mes de mayo de 2023



ALEX JAVIER CALI ADRIANO

C.I: 060413055-9

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Ing. Martha Lucia Romero Flores, Mgs catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO UNA HERRAMIENTA DE MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR REPÚBLICA DE ALEMANIA EN RIOBAMBA, bajo la autoría de Alex Javier Cali Adriano; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad

En Riobamba, a los 10 días del mes de mayo de 2023



Ing. Martha Lucía Romero Flores. Mgs

C.I:0301022505

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación: LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO UNA HERRAMIENTA DE MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR REPÚBLICA DE ALEMANIA EN RIOBAMBA, presentado por Alex Javier Cali Adriano, con cédula de identidad número 0604130559, bajo la tutoría de Ing. Martha Lucia Romero Flores. Mgs certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, En Riobamba, a los 10 días del mes de mayo de 2023

Dr. Eduardo Montalvo. PhD

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



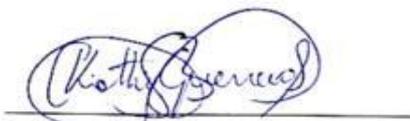
Ing. Cecilia Mendoza. Mgs

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Ing. Katherine Guerrero. Mgs

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO



CERTIFICADO ANTIPLAGIO

CERTIFICACIÓN

Que, **CALI ADRIANO ALEX JAVIER** con CC: **0604130559**, estudiante de la Carrera **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado” **LA CAPACITACIÓN DOCENTE COMO UNA HERRAMIENTA DE MEJORA CONTINUA EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR REPÚBLICA DE ALEMANIA EN RIOBAMBA**”, cumple con el 11 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio URKUND, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 25 de ABRIL de 2023



Firmado electrónicamente por:
**MARTHA
LUCIA
ROMERO
FLORES**

Ing. Com. Martha Romero Flores Mgs.

TUTORA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Nelson Cali y Mariana Adriano, quienes me han enseñado que las metas se consiguen con esfuerzo, perseverancia, también que se debe seguir adelante a pesar de las dificultades que se presenten, ellos siempre me brindaron su apoyo y fueron mi principal motivación para culminar la carrera. A mis hermanas por siempre estar presente en momentos difíciles y brindarme su apoyo cuando más lo necesitaba. A mis amigos y amigas con quienes compartimos momentos agradables y valiosos durante mi vida en la universidad.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme abierto sus puertas y permitir ser parte de esta majestuosa institución y poder formarme como profesional, a todos los docentes de la Carrera de Administración de Empresas por brindarme una enseñanza de calidad y calidez con conocimientos sólidos para desenvolverme profesionalmente de manera exitosa en la sociedad, a mi familia y amigos testigos de mis triunfos y fracasos y de manera especial a la Ing. Martha Lucía Romero Flores, que con su sabia orientación y paciencia depositada contribuyó el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I.....	17
1. INTRODUCCIÓN.....	17
1.2 Problema.....	18
1.2.1 planteamiento del problema.....	18
1.2.2 Formulación del Problema.....	18
1.3 Justificación.....	19
1.4 Objetivos.....	19
1.4.1 Objetivo General.....	19
1.4.2 Objetivos Específicos.....	19
CAPÍTULO II.....	20
2. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes.....	20
2.2.1 La capacitación docente.....	22
2.2.3 Importancia.....	23

2.2.4 Características de la capacitación docente.....	24
2.2.5 Ventajas de la capacitación docente	24
2.2.6 Modalidades de capacitación	25
2.2.7 Tipo de capacitaciones.....	25
2.3 Mejora continua.....	26
2.3.1 Fundamentación teórica	26
2.3.2 Importancia de la mejora continua.....	28
2.4 Datos generales del Instituto Superior Tecnológico “Republica de Alemania	29
2.4.1 Reseña histórica del Instituto Superior Tecnológico “Republica de Alemania (ISTRA)	29
2.4.2 Logotipo del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania	29
2.4.3 Localización.....	30
2.5 Misión y visión.....	30
2.5.1 Misión	30
2.5.2 Visión.....	30
2.6 Valores institucionales	30
2.7 Alianzas estratégicas	31
2.8 Tecnologías que oferta	31
CAPÍTULO III.	32
3. METODOLOGIA.....	32
3.1 Tipo de investigación	32
3.1.1 Investigación documental	32
3.1.2 Investigación descriptiva	32
3.1.3 Investigación de campo	33
3.2 Diseño de la investigación	33
3.2.1 Investigación no experimental	33
3.3 Hipótesis.....	33

3.4 Población y muestra	34
3.4.1 Población	34
3.4.2 Muestra	34
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5.1 Técnicas	35
3.5.2 Instrumento	35
CAPÍTULO IV	36
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1 Análisis y resultados de la encuesta	36
4.2 Comprobación de la hipótesis	48
4.2.1 Cálculo de la prueba chi-cuadrado para valorar la incidencia entre la variable dependiente e independiente.	48
4.2.2 Hipótesis	49
4.2.3 Nivel de significación	49
4.2.4 Estadístico de prueba	49
4.3 Conclusión de la prueba chi-cuadrado	50
4.4 Discusión de resultados.....	51
CAPÍTULO V.	52
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
5.1 Conclusiones	52
5.2 Recomendaciones.....	52
CAPÍTULO VI.	54
6. PROPUESTA	54
6.1 Introducción	54
6.2 Justificación.....	54
6.3 Objetivos	55
6.3.1 Objetivo general.....	55

6.3.2 Objetivos específicos	55
6.4 Marco referencial	55
6.4.1 Capacitación docente	55
6.4.2 La mejora continua	56
6.5 Estructura del plan de capacitación	57
7. BIBLIOGRAFÍA	62
8. ANEXOS	64
8.1 Anexo 1 Matriz de consistencia	64
8.2 Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables	66
8.3 Anexo 3 Encuesta al Instituto Tecnológico Superior República de Alemania	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	36
Las capacitaciones permiten mejorado el nivel de enseñanza.....	36
Tabla 2	37
Capacitaciones impartidas por el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.	37
Tabla 3	39
Mejorar la metodología de enseñanza después de las capacitaciones	39
Tabla 4	40
Frecuencia de Capacitaciones impartidas por Tecnológico Superior República de Alemania	40
Tabla 5	41
Capacitaciones recibidas usted	41
Tabla 6	42
Nivel de eficacia de las capacitaciones.....	42
Tabla 7	44
Nivel de capacitación expuesto por el personal capacitador	44
Tabla 8	45
Experiencia del personal capacitador.	45
Tabla 9	46
Nivel de conocimiento de los expositores	46
Tabla 10	47
Los profesionales capacitadores llegaron con sus exposiciones al personal capacitado.....	47
Tabla 11	49
Resumen de proceso de casos.....	49
Tabla 12	50
Tabulación cruzada de las variables capacitación docente y mejora continua.....	50
Tabla 13	50

Valores de prueba chi-cuadrado	50
Tabla 14	57
Estructura del plan y tipo de formación.....	57
Tabla 15	58
Contenidos y temas a desarrollar en las capacitaciones	58
Tabla 16	58
Calendario del plan de capacitación docente.....	58
Tabla 17	59
Presupuesto del plan de capacitación docente	59
Tabla 18	60
Cronograma de capacitación	60
Tabla 19	61
Registro de asistencia de capacitaciones	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	36
Las capacitaciones permiten mejorar el nivel de enseñanza.	36
Gráfico 2	38
Capacitaciones impartidas por el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.	38
.....	38
Gráfico 3	39
Mejorar la metodología de enseñanza después de las capacitaciones.	39
.....	39
Gráfico 4	40
Gráfico 5	42
Capacitaciones recibidas.....	42
Gráfico 6	43
Nivel de eficacia de las capacitaciones.....	43
Gráfico 7	44
Nivel de capacitación expuesto por el personal capacitador.	44
Gráfico 8	45
Experiencia del personal capacitador.	45
Gráfico 9	46
Nivel de conocimiento de los expositores.	46
Gráfico 10	48
Los profesionales capacitadores llegaron con sus exposiciones al personal capacitado.	48

RESUMEN

La presente investigación realizada en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania con el objetivo de determinar el proceso de capacitación docente y la incidencia de una mejora continua en la Educación Superior, la problemática detectada es la falta de una planificación desde el área administrativa acorde a las necesidades del personal lo que genera limitación de los docentes en habilidades, destrezas y perfeccionamiento adecuado para dirigir al alumno, además el Instituto carece de herramientas tecnológicas para la formación de estudiantes, razón por la cual necesita orientarse a diseñar políticas de formación constante y permanente aplicando la mejora continua como una herramienta que permita al personal se mantenga debidamente capacitado en sus competencias en todo el sistema pedagógico, acorde a las exigencias de un mundo cada vez más competitivo y exigente.

Para este trabajo de investigación se basó en una investigación documental, descriptiva y de campo también se utiliza bibliografías enfocadas en la capacitación docente como la necesidad de adquirir nuevos conocimientos, capacidades, habilidades para realizar actividades con un alto nivel de eficiencia y eficacia, la siguiente bibliografía es la mejora continua como forma ordenada de administrar los procesos, basándose en el trabajo en equipo y orientándose hacia la perfección de los resultados, además se utilizó el método hipotético deductivo usando como técnica la encuesta, los resultados se consiguieron a partir del análisis basado en la tabulación estadística de los datos obtenidos a través de la encuesta realizada.

Palabras claves: capacitación, actualización, perfeccionamiento, docente, habilidades, educación.

ABSTRACT

The current research occurred at the "Instituto Tecnológico Superior República de Alemania." It is a documentary, descriptive and field investigation. It was a bibliography research focused on teacher training as the need to acquire new knowledge, abilities, and skills to perform activities with high efficiency and effectiveness, and continuous improvement as an orderly way to manage processes based on teamwork and oriented towards the perfection of results. It aimed to determine the method of teacher training and the incidence of continuous improvement in Higher Education. The problem detected is the lack of planning from administrative area according to needs of the personnel; The problem saw is the lack of planning from the administrative area according to the needs of the personnel, which generates limitations of the teachers in abilities, skills, and adequate improvement to direct the student. In addition, the Institute lacks technological tools for the formation of students, the reason for which it needs to be oriented to design policies of constant and permanent academic training, applying continuous improvement as a tool that allows the person to remain adequately trained in their competencies in the whole pedagogical system according to the demands of an increasingly competitive and demanding world. The researcher used the hypothetical deductive method through the use of a survey. The analysis obtained the results based on the statistical tabulation of the data obtained through the survey technique.

Keywords: training, updating, improvement, teacher, skills, education.



Firmado electrónicamente por:
**JESSICA MARIA
GUARANGA LEMA**

Reviewed by:

Mgs. Jessica María Guaranga Lema

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0606012607

CAPÍTULO I.

1. INTRODUCCIÓN

La capacitación docente es un proceso que se realiza con el propósito de mejorar el conocimiento, el mismo que debe ser de manera planificada y organizada para que los docentes adquieran nuevos conocimientos y habilidades para ser aplicados en beneficio de los estudiantes, en la actualidad la capacitación docente es una prioridad en el Instituto Superior República de Alemania por lo tanto es una necesidad que tienen los educadores de capacitarse en las áreas académicas y también en las nuevas herramientas tecnológicas disponibles en los últimos tiempos para facilitar la enseñanza del docente y el aprendizaje del estudiante.

El presente trabajo investigativo está dirigido al Instituto Superior República de Alemania en Riobamba con el objetivo de determinar el proceso de capacitación docente y la incidencia de una mejora continua en la educación superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, de esta manera el aporte a la presente investigación está dirigida a describir, diagnosticar y establecer la capacitación al personal docente para la mejora de la educación superior en el instituto.

La investigación se estructuró con base al desarrollo del problema de investigación y seis capítulos. En el capítulo uno se desarrolló la introducción, planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y objetivo general y específicos. Capítulo dos se realizó el marco teórico con sus respectivos antecedentes de las variables dependiente e independiente para lo cual se indagó a diferentes autores que se describe la importancia, características, ventajas, modalidades y tipos de capacitación docente, también importancia, características, ventajas de la mejora continua. En el capítulo tres se aplicó la metodología, diseño de investigación para la recolección de datos se aplicó como técnica la encuesta a veinte docentes del instituto y para el instrumento el cuestionario establecido por diez preguntas en esta investigación no se aplicó la muestra por tener una población reducida y se procedió a trabajar con toda la población. Capítulo cuatro se procedió a realizar análisis y discusión de resultados que se obtuvo de las encuestas aplicadas a los docentes. Capítulo cinco se procedió al cierre de la investigación con las respectivas conclusiones y recomendaciones. Capítulo seis se realizó la propuesta del trabajo de investigación.

1.2 Problema

1.2.1 planteamiento del problema

En el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, la falta de una planificación desde el área administrativa para la elaboración de un plan de capacitación constante, acorde a las necesidades del personal que labora en el instituto, también no disponen de facilitadores tanto internos como externos por lo tanto los docentes no se encuentran con las habilidades, destrezas y perfeccionamiento acorde para dirigir al alumno además, los profesores del instituto no cuentan con actualización de conocimientos apropiados y carecen de oportunidades para la realización de un adecuado fortalecimiento de conocimiento.

Por otra parte, el tiempo que destinan los docentes en generar información en el instituto tecnológico superior república de Alemania es mínimo. Sin embargo, la educación superior se encuentra en cambios muy acelerados lo que requiere de actualizaciones permanentes en el personal. El instituto necesita orientarse a diseñar políticas de formación constante y permanente como una herramienta de mejora continua que permita que el personal se mantenga debidamente capacitado en sus competencias en todo el sistema pedagógico acorde a las exigencias de un mundo cada vez más competitivo y exigente.

Por otro lado, existe un débil sistema de capacitación docente en el Instituto Tecnológico Superior Republica de Alemania. A pesar de la globalización y los recursos tecnológicos que se encuentran disponibles, el instituto carece de dichas herramientas para la formación de estudiantes que cada vez se encuentran en menor nivel académico y la consecuente falta de excelencia en el producto que oferta como Carrera provocando, así un deterioro de la imagen del instituto y pérdida de participación en el mercado de Educación Superior.

1.2.2 Formulación del Problema

¿De qué manera incide el proceso de capacitación docente en la mejora continua en la educación superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania en Riobamba?

1.3 Justificación

El presente estudio se justifica por las siguientes razones:

La sociedad, la universidad y cada institución educativa superior buscan realizar actividades efectivas, así como de ser democrático y productor por ello es imprescindible que el docente esté debidamente capacitado y actualizado tanto en estudios profesionales, iniciales, grados académicos, participando en eventos de capacitación desarrollando conocimientos de informática educativa y sobre todo de investigación.

Todo esto implica que sí, un docente de nivel superior se mantiene informado, actualizado y con pleno conocimiento de su rol profesional obtendrá estudiantes cuyo rendimiento y valores académicos irán de acuerdo con las exigencias de la sociedad y por supuesto capaces de transformar la cultura de las personas y de él mismo con capacidad creativa, investigadora y crítica reflejada en su participación directa en actividades productivas dentro de su comunidad.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Determinar el proceso de capacitación docente y la incidencia en la mejora continua en la Educación Superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar las necesidades de la capacitación docente en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.
- Describir el proceso de capacitación docente y mejora continua en la Educación Superior.
- Establecer estrategias de mejora continua a través del proceso de capacitaciones docente en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

CAPÍTULO II.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Herdoiza, (2018). El autor plantea la capacitación docente, como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr el mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiarios de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida.

Rodríguez, (2017). El autor señala, la capacitación docente permite al docente saber cómo enseñar ya que, no basta con que posea los conocimientos de la asignatura o de su actividad profesional, sino que, también conozca estrategias y metodologías para llegar con el conocimiento a sus estudiantes, siendo esta una actividad inherente a la docencia, por cuanto la ciencia está cambiando día a día, más aún en la actualidad en que el conocimiento está presente y abierto por lo que puede llegar a diferentes lugares, en suma es una forma de actualizar al docente, el profesor tiene éxito cuando el alumno ya no dependa de él y se haya convertido en estudiante, mientras más autónomo y más independiente sea un estudiante en la creación y/o recreación del conocimiento mayor será su posibilidad de aprender.

Diaz, (2021). el autor menciona la capacitación docente permite movilizarse adecuadamente a un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y virtudes necesarias para realizar actividades con un cierto nivel de calidad y eficacia por lo tanto, en la actualidad la educación superior se encuentra en constante cambio donde no basta que el docente imparta su clase de manera habitual sino adquirir habilidades, destrezas didácticas y pedagógicas con recursos digitales para lograr un aprendizaje significativo en proceso de enseñanza y aprendizaje.

Según Chaves, y Chacón, (2016). Mencionan que la capacitación docente no debe ser accidental y espontánea, tampoco se circunscribe a los que se inician como educadores ella es fundamental para todos los actores educativos que participan de los procesos de desarrollo de la cultura, del tipo de ser humano y sociedad inclusiva que se quiere perpetuar. El docente como sujeto del proceso formativo determina y expresa en el acto educativo sus particularidades como ser social. Mediante la relación e intercambio con sus estudiantes propicia el desarrollo de éstos, su implicación en los problemas sociales y la participación en su transformación cultural. Se

trata de que la educación forme parte de la cultura, tanto educador como educando se implican en el proceso de su construcción y reconstrucción, en su perpetuidad y desarrollo.

Para Llerena, (2015). El proceso de capacitación y formación del profesor universitario tiene por propósito satisfacer las necesidades de los diferentes grupos sociales, en primera instancia se destaca el macro entorno desde donde se establecen los planes de desarrollo y las políticas que definen el quehacer educativo ecuatoriano a nivel superior, por otro lado, las Instituciones de Educación Superior realizan la lectura de las carencias que se manifiestan en el macro ambiente y contribuyen mediante una oferta académica pertinente de acuerdo a los dominios académicos de cada institución. Desde esta óptica, la formación de los estudiantes requiere de profesores con competencias docentes que incluyen estrategias metodológicas, digitales, investigativas, de vinculación, de gestión y otras que coadyuven a la solución de los problemas sociales y sobre todo a cumplir con su misión, la formación integral del nuevo profesional con capacidades sociales para el desarrollo de su profesión.

Según Vázquez, (2017). La capacitación docente, se refiere a toda actividad realizada en una organización respondiendo a sus necesidades, buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su equipo de trabajo, la capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos, si estos no han sido reentrenados, también permite adaptarse a los cambios en la sociedad, los productos, los servicios y las diversas demandas del mercado; disminuye la tasa de rotación de personal y permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente.

Después de haber consultado a distintos autores puedo complementar con mi criterio que la capacitación docente es adquirir nuevos conocimientos, habilidades, virtudes, destrezas, a través de un proceso el cual debe ser debidamente planificado conjuntamente con todos los actores educativos que participan, mediante este proceso de capacitación y actualización el personal docente adquiere capacidades, para realizar sus actividades pedagógicas con un cierto nivel de calidad y eficacia al momento de impartir su clase, también desarrollar con los estudiantes ambientes participativos logrando cambios precisos.

En la actualidad la educación superior se encuentra cambios muy acelerados donde no basta que el docente imparta su clase de manera habitual, sino que adquiera nuevas habilidades,

destrezas didácticas y pedagógicas, además se encuentre en condiciones de hacer uso de los recursos digitales para lograr un aprendizaje significativo, el docente en los últimos tiempos, debe estar consciente que pertenece a una sociedad del conocimiento cada día más exigente que busca altos niveles de rendimiento siendo primordial enfocarse al mejoramiento de la calidad de la educación superior logrando cambios precisos en los estudiantes.

2.2 Las variables

2.2.1 La capacitación docente

Frenad, (2010). Quien indica que la capacitación docente se centra en el desarrollo de las capacidades de enseñanza y de aprendizaje de los docentes, vistas como un proceso de desarrollo pedagógico entendiéndose al hecho de adquirir las diferentes capacidades que más adelante servirán para orientar, dirigir, apoyar o facilitar el aprendizaje a los estudiantes en las diferentes disciplinas del saber, además que siempre debe haber el compromiso personal por parte del docente para participar responsablemente en tal proceso. Por tanto, la capacitación docente es procurar que el profesor sepa cómo enseñar, ya que, no basta con que posea los conocimientos de la asignatura o de su actividad profesional, sino que, también conozca estrategias y metodologías para llegar con el conocimiento a sus estudiantes, siendo esta una actividad inherente a la docencia, por cuanto la ciencia está cambiando día a día, más aún en la actualidad en que el conocimiento es abierto por lo que debe actualizar el docente

Según Rodríguez. y Gómez, (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, 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.

Según Solís, y Moncayo, (2010). La capacitación docente se refiere al proceso de adquisición como de desarrollo de conocimientos, habilidades y actividades no solamente para responder

adecuadamente a las tareas y responsabilidades de un puesto de trabajo, en un tiempo y espacio determinado sino para promoverse y transferirse a otros de igual o mayor responsabilidad dentro de una empresa. La capacitación docente es la preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes para realizar una tarea o actividad educativa.

Puedo complementar con mi criterio, la capacitación docente permite adquirir nuevos conocimientos, habilidades, virtudes, destrezas, mediante un proceso sistemático de capacitación, el mismo puede ser presencial o virtual por lo tanto debe ser debidamente planificado conjuntamente con todos los actores educativos que participan, de este proceso de capacitación y actualización por lo tanto al finalizar este proceso el personal docente perfecciona sus métodos de enseñanza logrando realizar sus actividades pedagógicas con un mayor nivel de eficacia y eficiencia al momento de impartir su clase, además desarrolla con los estudiantes ambientes participativos logrando cambios precisos, en la relación enseñanza aprendizaje además el docente, debe estar consciente que en los últimos tiempos pertenece a una sociedad del conocimiento cada día más exigente que busca altos niveles de rendimiento siendo primordial enfocarse al mejoramiento de la calidad de la educación superior.

2.2.3 Importancia

Carrión, (2021). En este sentido es importante reforzar la importancia de la capacitación docente que debe ser entendida como el proceso orientado a desarrollar las capacidades profesionales docentes y afirmar los conocimientos de maestros y maestras con el objetivo de prepararlos para desempeñar con profesionalidad el proceso de enseñanza aprendizaje en todos los espacios de desarrollo de la actividad educativa. La capacitación también es indispensable para el desarrollo y optimización de las capacidades educativas institucionales y proporcionar un sólido fundamento teórico, metodológico, didáctico operativo, así como el compromiso ético social que sustente una educación innovadora.

En la época actual de grandes avances científicos y tecnológicos, es indispensable la capacitación docente para que la educación esté a tono con este desarrollo y contribuya a eliminar las barreras que en la actualidad sostienen el atraso y subdesarrollo respecto de otras naciones y de manera urgente, se requiere a los docentes capacitarse para crear nuevos entornos educativos con el aporte de las TIC y con el conocimiento de estrategias didácticas y pedagógicas para la recuperación estudiantil.

2.2.4 Características de la capacitación docente

Promueve las necesidades de cambio en aquellos aspectos considerados insuficientes o inefectivos.

Se orientan hacia problemáticas identificadas en cualquier elemento del proceso educativo, ya sean los educandos o personal docente.

Favorece la motivación y desarrolla habilidades en los docentes, pues por lo general favorece y renueva metodológicamente el quehacer profesional.

El ambiente educativo se transforma en espacios de aprendizajes creativos y motivadores, en los que se promueve no solo conocimientos científicos sino también la formación de valores, principios, deberes y derechos positivos.

2.2.5 Ventajas de la capacitación docente

Desarrolla nuevas metodologías de enseñanza.

Permite adquirir nuevos conocimientos, habilidades, destrezas que ayudan al aprendizaje de los estudiantes.

Desarrolla una actitud de compromiso con el mejoramiento cualitativo de la educación.

Mayor nivel de competitividad frente a otras instituciones educativas.

Permite mantener actualizado en cuanto a enfoques educativos, metodológicos, avances científicos, etc.

Ayuda al manejo adecuado de las herramientas tecnológicas y materiales pedagógicos.

Desarrolla ambientes de aprendizajes más dinámicos e interactivos para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Según Herdoiza, (2018). Menciona las siguientes modalidades de capacitación docente.

2.2.6 Modalidades de capacitación

Capacitación presencial.

La comprendemos como un enfoque y como una forma operativa del proceso educativo, basado en la interacción directa entre quien aprende y quien facilita el aprendizaje, por tanto, requiere la presencia del capacitado y el capacitador siendo un elemento esencial del proceso de capacitación, su implementación requiere de estructuras organizativas y administrativas que faciliten.

Capacitación Semi-Presencial

En este tipo de capacitación se procede a combinar las dos estrategias anteriores presencial y a distancia. Constituyéndose en un elemento catalizador del autoaprendizaje generado por los capacitados con base en los materiales planificados y facilitados por el capacitador

Capacitación online o e-learning

Se les llama capacitaciones virtuales por emplear íntegramente recursos de las tecnologías de la información, en especial internet mediante una PC, una laptop, una Tablet e incluso un Smartphone es posible conectarse en línea, sin importar la distancia o el lugar que se encuentren tanto como los capacitados y facilitadores.

Según Sotomayor, (2019). Menciona los siguientes tipos de capacitación docente.

2.2.7 Tipo de capacitaciones

Desarrollo profesional

Consiste en las experiencias de aprendizaje natural y en las actividades conscientes y planificadas, que pretendan aportar un beneficio directo al estudiante, también es el proceso por el cual el docente extiende su compromiso como agente de cambio con conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión de acontecimientos.

Competencia digital

Este tipo de capacitación se refiere al uso crítico y seguro de las Tecnologías de la Información para el trabajo y la comunicación entre docente y estudiante apoyándose en el uso de ordenadores Tablet, smartphone entre otros, para comunicar y participar en redes de colaboración a través de Internet.

TIC en educación

Es un proceso formativo en el trabajo metodológico con el manejo adecuado de los recursos tecnológicos disponibles con la finalidad de adquirir buenos niveles de eficacia en su enseñanza y éxito en el aprendizaje de sus alumnos.

Herramientas digitales

Coexisten aplicaciones tradicionales hacia aplicaciones web enfocadas en el usuario final no se trata de una nueva tecnología sino de una participación entre docente y estudiantes para proporcionar mejores datos, nuevos servicios y aplicaciones on-line.

2.3 Mejora continua

2.3.1 Fundamentación teórica

Esquivel, León, y Castellanos, (2017). Para los autores la mejora continua es un proceso basado en el trabajo en equipo y orientado hacia la perfección el cual debe ser conducido por todos los individuos de la organización lo cual permite la implantación de un sistema como el aprendizaje continuo de la organización, el seguimiento de una filosofía de gestión, y también la participación activa de todas las personas que son parte de la organización.

Gutiérrez, (2015). El autor menciona a la mejora continua parte de la gestión encargada de ajustar las actividades que desarrolla la organización para proporcionarles una mayor eficacia y una eficiencia, de una forma ordenada de administrar y mejorar los procesos, identificar las causas o restricciones, crear nuevas ideas y proyectos de mejora, que llevara a cabo efectos positivos para proyectar, controlar el nuevo nivel de desempeño. Cabe destacar que el proceso de mejora continua en síntesis se trata de buscar las formas y maneras de mejorar el

funcionamiento de una empresa por medio de un plan estratégico. El mejoramiento continuo garantiza mejores resultados a largo plazo para así ahorrar dinero y recursos.

Castillo, (2019). Menciona que el Ciclo Deming es una estrategia utilizada para la mejora continua de la calidad dentro de las organizaciones, el ciclo consiste de una secuencia lógica de cuatro pasos que se deben aplicar de manera sistemática, los pasos a ejecutar son: Planear, Hacer, Verificar y Actuar en cada uno de los pasos se puede identificar varias actividades que se deben realizar para el mejoramiento continuo, siendo una constante búsqueda de problemas y sus respectivas soluciones, por lo cual se considera un ciclo que nunca termina. Este ciclo no presenta un grado de dificultad alto, pero es una poderosa herramienta para determinar problemas y encontrar soluciones efectivas dentro de las organizaciones.

El ciclo se explica de la siguiente forma:

Planificar: Se elaboran los planes y se establece objetivos y metas que la organización se propone alcanzar en un tiempo determinado. Una vez establecido lo antes mencionado se procede a se realiza un diagnóstico para saber la situación actual en que nos encontramos y las áreas en las que se hace necesario mejorar definiendo su problemática y el impacto que puedan tener en su vida y para finalizar esta etapa se desarrolla las posibles soluciones a la problemática.

Ejemplos

Involucrar a la gente correcta

Recopilar los datos disponibles

Comprender las necesidades de los clientes

Estudiar exhaustivamente el/los procesos involucrados

Es el proceso capaz de cumplir las necesidades

Desarrollar el plan/entrenar al personal

Hacer: Se desarrolla las diferentes actividades establecidas en el plan de trabajo en la fase Planear junto con algún control para vigilar que se esté llevando a cabo según lo establecido.

Ejemplo

Implementar la mejora

verificar las causas de los problemas

Recopilar los datos apropiados

Verificar: En este paso se comparan los resultados planeados con los obtenidos realmente, de acuerdo con los indicadores de medición establecidos en el primer paso del ciclo, por lo tanto, lo que no se puede medir no se puede mejorar en forma ordenada.

Ejemplo

Analizar y desplegar los datos

¿Se han alcanzado los resultados deseados?

Comprender y documentar las diferencias

Revisar los problemas y errores - ¿Qué se aprendió?

¿Qué queda aún por resolver?

Actuar: Esta es la etapa final del ciclo de la calidad porque si al verificar los resultados se ha logrado lo que se tenía planeado, entonces se sistematizan y documentan los cambios que hubo, caso contrario al observar que no se ha logrado lo deseado, entonces hay que actuar rápidamente, corregir lo planteado y establecer un nuevo plan de trabajo, repitiendo el ciclo nuevamente.

Ejemplos

Incorporar la mejora al proceso.

Comunicar la mejora a todos los integrantes de la empresa.

Identificar nuevos proyectos/problemas.

2.3.2 Importancia de la mejora continua

Cruz, (2018). Menciona la importancia del mejoramiento continuo radica en que con su aplicación se puede contribuir a mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la organización, través de este se logra ser más productivos y competitivos en el mercado al cual pertenece la organización.

La búsqueda de la excelencia comprende un proceso que consiste en aceptar un nuevo reto cada día, dicho proceso debe ser progresivo y continuo, debe incorporar todas las actividades que se realicen en la empresa a todos los niveles el proceso de mejoramiento es un medio eficaz para

desarrollar cambios positivos que van a permitir ahorrar dinero tanto para la empresa como para los clientes, ya que las fallas de calidad cuestan dinero. Por otra parte, las organizaciones deben analizar los procesos utilizados, de manera tal que si existe algún inconveniente pueda mejorarse o corregirse. Como resultado de la aplicación de esta técnica puede ser que las organizaciones crezcan dentro del mercado hasta llegar a ser líderes.

Marcelo, (2019). Presenta la reseña histórica El Instituto Superior Tecnológico “Republica de Alemania” (ISTRA)

2.4 Datos generales del Instituto Superior Tecnológico “Republica de Alemania

2.4.1 Reseña histórica del Instituto Superior Tecnológico “Republica de Alemania (ISTRA)

El Instituto Superior Tecnológico “Republica de Alemania” (ISTRA), abrió sus puertas en la ciudad de Riobamba en el año de 1996, en unas instalaciones modernas y funcionales ubicadas en las calles Veloz y Vargas Torres, bajo la iniciativa de Edgar Frías Borja.

Cabe señalar que el Instituto Tecnológico Superior “República de Alemania” ISTRA, es una institución de nivel superior creada, como respuesta a una necesidad sentida de la población chimboracense, que requería contar con una alternativa tecnológica que forme profesionales en las ramas de: Diseño Gráfico, en la que los estudiantes se hallen en capacidad de crear y dirigir proyectos de comunicación visual, dominar fotografía, usar programas para la creación de objetos en 3D y otros servicios relacionados con el diseño; Producción en Comunicación Audiovisual y de Radio.

2.4.2 Logotipo del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania

Figura 1

Imagen del logotipo del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania



Fuente: Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

2.4.3 Localización

El instituto tecnológico superior republica de Alemania se encuentra ubicado.

En la provincia de Chimborazo

Cantón Riobamba

2.5 Misión y visión

2.5.1 Misión

Formar profesionales íntegros, capaces de ser creativos, críticos, competitivos y reflexivos, con alta conciencia ciudadana, comprometiendo sus esfuerzos a la satisfacción de las necesidades de las esferas sociales y productivas, con sentido de ética social y productiva, teniendo como base el respeto mutuo a través del desarrollo del talento humano.

2.5.2 Visión

Ser una institución líder en educación superior fusionando la educación, tecnología y emprendimiento productivo para el desarrollo socioeconómico sustentable de la provincia y el país.

2.6 Valores institucionales

Universalidad

Integridad

Equidad

Idoneidad

Responsabilidad

Eficacia

2.7 Alianzas estratégicas

Una alianza principal que tiene vigente el Instituto Tecnológico Superior Republica de Alemania es con la Universidad Indoamérica, en la cual los estudiantes, después de haber obtenido el título tecnológico, pueden convalidar materias académicas y continuar sus estudios y obtener el título universitario.

2.8 Tecnologías que oferta

Diseño gráfico

Producción en comunicación audiovisual y radio

Contabilidad

Desarrollo ambiental.

CAPÍTULO III.

3. METODOLOGIA

3.1 Tipo de investigación

Esta investigación se desarrolló a través de una investigación documental, descriptiva y de campo a continuación se explica cada uno dentro de los aspectos.

3.1.1 Investigación documental

Arias, (2012). El autor menciona la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

Suárez, (2020). Propone que la capacitación docente debe ser continua y ha de permanecer incluso después de la pandemia, además de potenciar el autoaprendizaje y enseñar a investigar para resolver problemas del ejercicio profesional. Es importante medir el impacto de la capacitación docente en materia del uso de las TIC en los procesos de mediación y los resultados de la aplicación de dichos recursos en el aula para garantizar un mejor proceso de formación.

En esta investigación realizada en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania se realizó en base a investigaciones antes realizadas que se las obtuvo en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas de diferentes autores que mencionan que el proceso de formación docente debe ser realizado de manera continua, en vista a los nuevos desafíos que se presentan en los tiempos actuales los profesores requieren potenciar sus conocimientos a través de capacitaciones.

3.1.2 Investigación descriptiva

Bernal, (2006). El autor plantea que la investigación descriptiva, permite identificar hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio o se diseñan productos, modelos prototipos, guías, etcétera, pero no se dan explicaciones o razones del porqué de las situaciones, hechos, fenómenos, etcétera, además la investigación descriptiva se guía por las preguntas de

investigación que se formula el investigador, se soporta en técnicas como la encuesta, entrevista, observación y revisión documental.

Esta investigación realizada en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania realizó de manera descriptiva basándose en las preguntas de investigación que se formuló por parte del investigador, no se dan explicaciones o razones del porqué de las situaciones, además basándose en la revisión documental.

3.1.3 Investigación de campo

Arias, (2012). Plantea la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

En este caso la investigación de campo se realizó en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania como institución de educación superior, se apoyó en información y datos que se recolectó a través de una encuesta realizada a 20 docentes del Instituto.

3.2 Diseño de la investigación

3.2.1 Investigación no experimental

Paz, (2017). El autor manifiesta que “la investigación no experimental es la que se realizará sin manipular deliberadamente las variables independientes, se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador”.

La presente investigación referida a la capacitación docente como una herramienta de mejora continua en los procesos de formación en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania en Riobamba, no se manipuló las variables en el contexto de la investigación.

3.3 Hipótesis

Según Hernández, Fernández, y Batista (2014). Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio, las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones

tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente de hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación.

H₁. La capacitación docente incide en la mejora continua en la educación superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

H₀. La capacitación docente no incide en la mejora continua en la educación superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

Según Cabezas, Naranjo, y Torres, (2018). La población es la representación no solo de personas sino todos los elementos que están inmersos en estudio de la investigación, desde la focalización estadística donde se utilizó el método paramétrico la población es considerada un todo y un universo donde puede estar referida a cualquier conjunto de elementos de los cuales se desea extraer sus características generales y específicas dentro de esto se puede delimitar en el estudio del fenómeno donde ingresa los individuos.

La población de estudio del personal docente en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania en Riobamba se encuentra 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 del instituto de educación superior que constituyen 20 docentes.

3.4.2 Muestra

Según Cabezas, Naranjo, y Torres, (2018). La muestra es un subconjunto o fragmento representativo de la totalidad de elementos a estudiar, de esta forma se puede comprender que la muestra es utilizada para conocer datos de un universo de una forma sintética y sin incurrir en demasiados gastos.

La población en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania es reducida, por lo tanto, no se realizó la muestra y se procedió a trabajar con el total de la población de 20 docentes, información obtenida de la base de datos del Instituto.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnicas

La encuesta es una técnica utilizada por los investigadores, que permite y facilita recolectar información, 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).

Para este trabajo de investigación, se aplicó como técnica la encuesta con la finalidad de obtener información precisa por parte de los docentes que laboran en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania en Riobamba.

3.5.2 Instrumento

En este trabajo de investigación, se aplicó como instrumento el cuestionario, donde estarán de manera sistemática los enunciados de las preguntas con sus respectivas opciones para que el encuestado pueda seleccionar su respuesta.

Técnicas de procesamiento de la información.

Análisis y discusión de resultados.

CAPÍTULO IV.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis y resultados de la encuesta

4.1.1 ¿Las capacitaciones permiten mejorar el nivel de enseñanza?

Tabla 1

Las capacitaciones permiten mejorar el nivel de enseñanza.

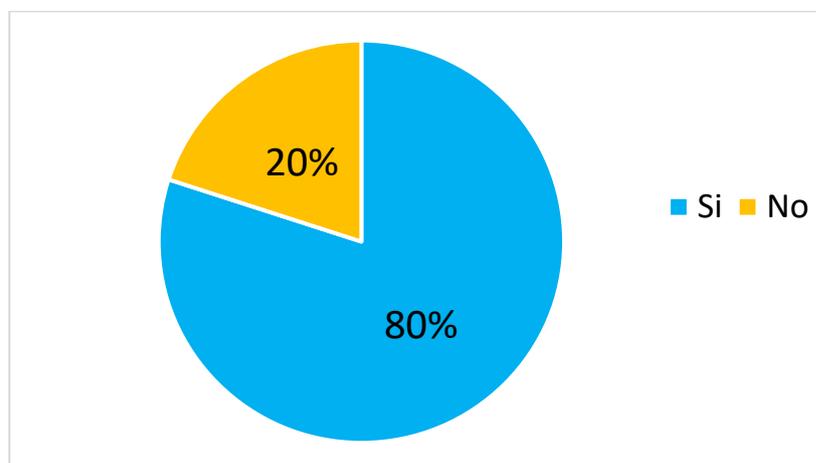
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	14,0	80,0	80,0	80,0
No	6,0	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 1

Las capacitaciones permiten mejorar el nivel de enseñanza.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En la gráfica se observa que el 70% de los docentes responden en la encuesta realizada, que las capacitaciones recibidas por parte del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania han permitido mejorar su nivel de enseñanza y el 30% responde que las capacitaciones no han mejorado su nivel de enseñanza.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, responden con un porcentaje alto que las capacitaciones que realiza el instituto, han permitido mejorar el nivel de enseñanza de los docentes en beneficio de sus estudiantes.

4.1.2 ¿Las capacitaciones que ha impartido el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania ha sido en?

Tabla 2

Capacitaciones impartidas por el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

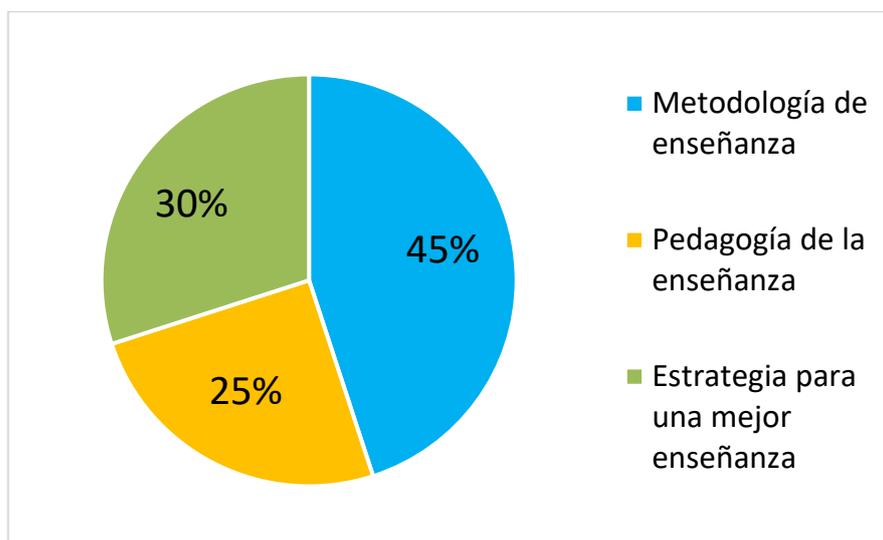
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Metodología de enseñanza	9	45,0	45,0	45,0
Pedagogía de la enseñanza	5	25,0	25,0	70,0
Estrategia para una mejor enseñanza	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 2

Capacitaciones impartidas por el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En esta grafica se observa que el 45% de los docentes responden en la encuesta realiza, haber recibido capacitaciones sobre metodología de la enseñanza, el 30% responden haber recibido capacitaciones de estrategias para una mejora enseñanza y el 25% responden haber recibido capacitaciones sobre pedagogía de la enseñanza.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, tiene como prioridad capacitar en metodología de la enseñanza porque realizar mayor número de capacitaciones y tiene menor importancia al realizar menor número de capacitaciones en pedagogía de la enseñanza y estrategias para una mejor enseñanza.

4.1.3 ¿Ha existido una mejora continua en su metodología de enseñanza después de haber recibido capacitaciones?

Tabla 3

Mejorar la metodología de enseñanza después de las capacitaciones.

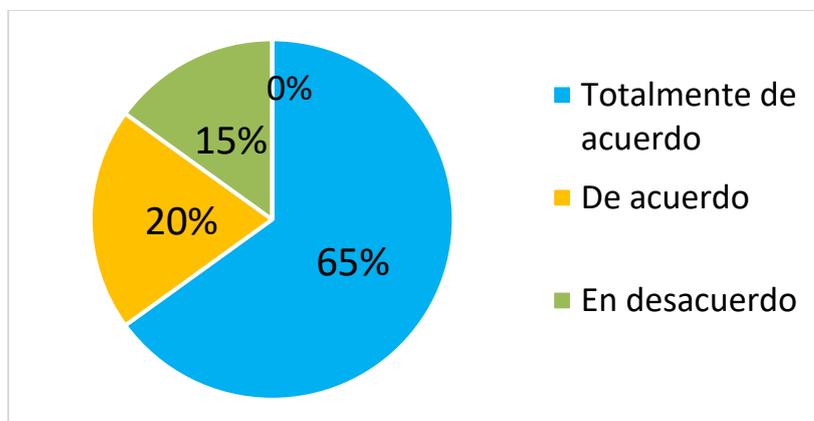
Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	13	65,0	65,0	65,0
De acuerdo	4	20,0	20,0	85,0
En desacuerdo	3	15,0	15,0	100,0
Totalmente en desacuerdo	00,0	00,0	00,0	100,0
	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 3

Mejorar la metodología de enseñanza después de las capacitaciones.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En la gráfica se observa que el 65% de los docentes encuestados están totalmente de acuerdo que las capacitaciones han servido para mejorar la metodología de enseñanza, el 20% responden estar de acuerdo que las capacitaciones han mejorado la metodología de enseñanza y el 15%

responden estar en desacuerdo que las capacitaciones han servido para mejorar la metodología de enseñanza.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta las capacitaciones realizadas por el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania han servido al personal docente para mejorar su metodología de enseñanza existiendo una mejor interacción entre docente y estudiante.

4.1.4 ¿Las capacitaciones impartidas por el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania han sido frecuentes?

Tabla 4

Frecuencia de Capacitaciones impartidas por el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

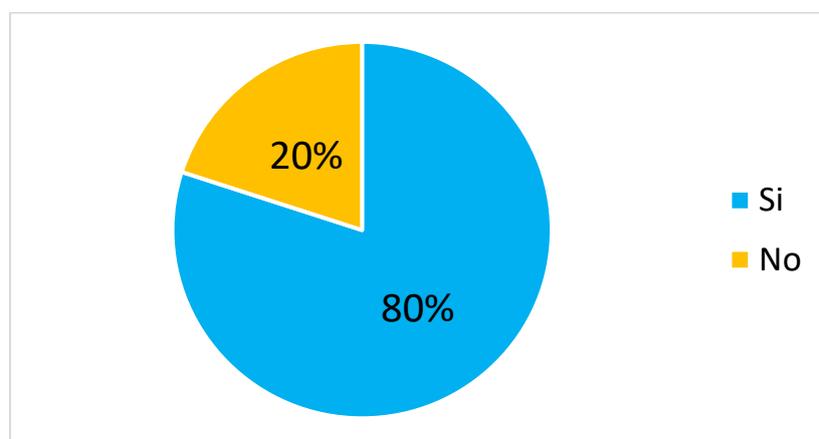
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	16	80,0	80,0	80,0
	NO	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 4

Frecuencia de Capacitaciones impartidas por el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En esta gráfica se observa que el 80% de los docentes encuestados responden que las capacitaciones impartidas por el instituto han sido frecuentes y el 20% responden, que las capacitaciones impartidas por el instituto no han sido frecuentes.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta, el Instituto Tecnológico Superior Republica de Alemania, realiza capacitaciones frecuentes a sus docentes lo que beneficia a su servicio educativo.

4.1.5 ¿De las capacitaciones que ha recibido por parte del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania usted esta?

Tabla 5

Capacitaciones recibidas.

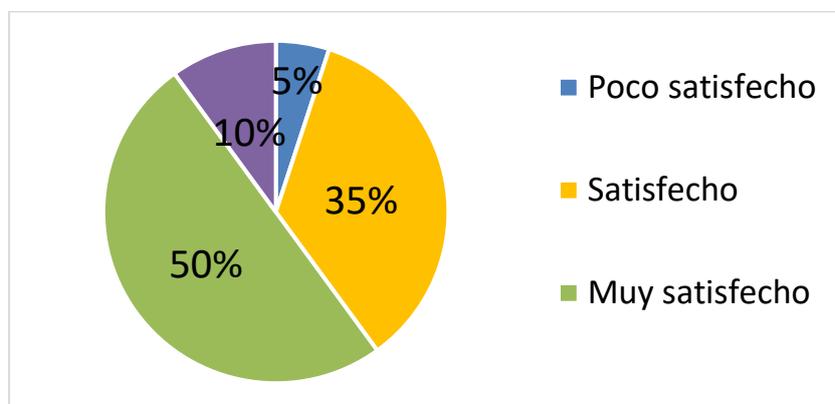
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco satisfecho	1	5,0	5,0	5,0
Satisfecho	7	35,0	35,0	35,0
Muy satisfecho	10	50,0	50,0	50,0
Totalmente satisfecho	2	10,0	10,0	10,0
Total	20	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 5

Capacitaciones recibidas.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En la gráfica se observa que el 50% de los docentes encuestados responden, estar muy satisfechos por las capacitaciones recibidas, el 35% responden está satisfecho con las capacitaciones recibidas, el 10% responde estar totalmente satisfecho por las capacitaciones recibidas y el 5% responden no estar nada satisfecho por las capacitaciones recibidas.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta el personal docente del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, se encuentra muy satisfecho de las capacitaciones impartidas ya que fortalecen sus conocimientos para impartir a sus estudiantes.

4.1.6 ¿Las capacitaciones tuvieron un nivel de eficacia?

Tabla 6

Nivel de eficacia de las capacitaciones.

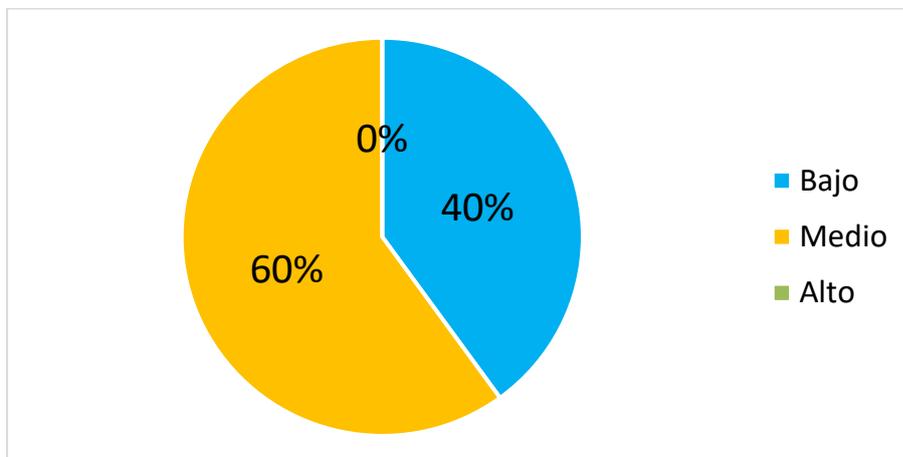
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	8	40,0	40,0	40,0
Medio	12	60,0	60,0	100,0
Alto	00,0	00,0	00,0	
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 6

Nivel de eficacia de las capacitaciones.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En la gráfica se observa que el 60% de los docentes encuestados responden que las capacitaciones tuvieron un nivel alto de eficacia y un 40% responden que las capacitaciones no tuvieron un nivel alto de eficacia.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta, las capacitaciones realizadas por parte del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania a sus docentes han cumplido con el objetivo de mejorar sus métodos de enseñanza e incrementa el nivel aprendizaje de sus estudiantes.

4.1.7 ¿Cuál es el nivel de capacitación expuesto por el personal capacitador?

Tabla 7

Nivel de capacitación expuesto por el personal capacitador.

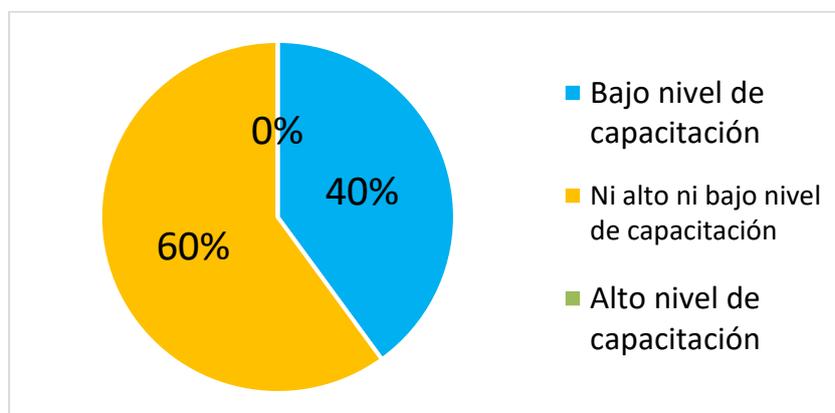
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo nivel de capacitación	8	40,0	40,0	40,0
Ni alto ni bajo nivel de capacitación	14	60,0	60,0	100,0
Alto nivel de capacitación	00,0	00,0	00,0	
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 7

Nivel de capacitación expuesto por el personal capacitador.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En esta gráfica se observa que el 60% de los docentes encuestados responden, que el personal expositor tenía ni alto ni bajo nivel de capacitación y el 40% responden que los expositores no tuvieron bajo nivel de exposición.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta, el personal que impartió las capacitaciones a los docentes del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, tuvo un nivel medio en sus exposiciones como capacitadores en los temas expuestos, por lo tanto, el personal docente se benefició de las capacitaciones.

4.1.8 ¿Los profesionales capacitadores tienen experiencia como capacitadores?

Tabla 8

Experiencia del personal capacitador.

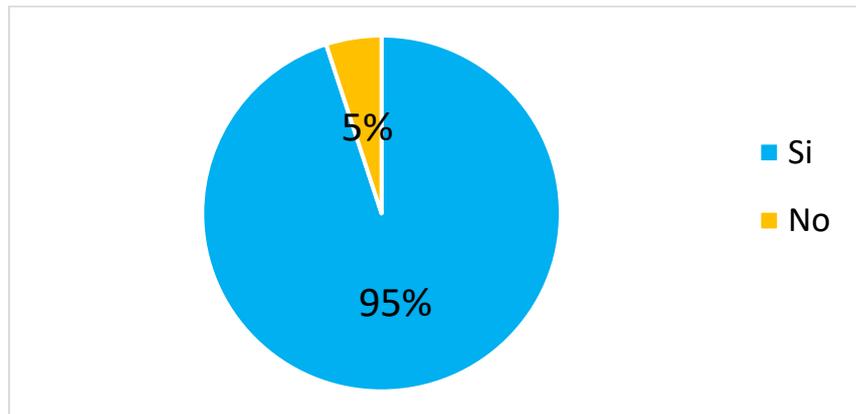
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	19	95,0	95,0	95,0
No	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 8

Experiencia del personal capacitador.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En esta gráfica se observa que el 95% de los docentes encuestados responden que los profesionales capacitadores si tienen experiencia como capacitadores y el 5% responden que los profesionales capacitadores no tienen experiencia como capacitadores.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los docentes del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, el personal que dictó las capacitaciones al personal docente, tenía experiencia como capacitadores haciendo que sus métodos de explicación sean entendibles y específicos al exponer los temas.

4.1.9 ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los capacitadores?

Tabla 9

Nivel de conocimiento de los expositores.

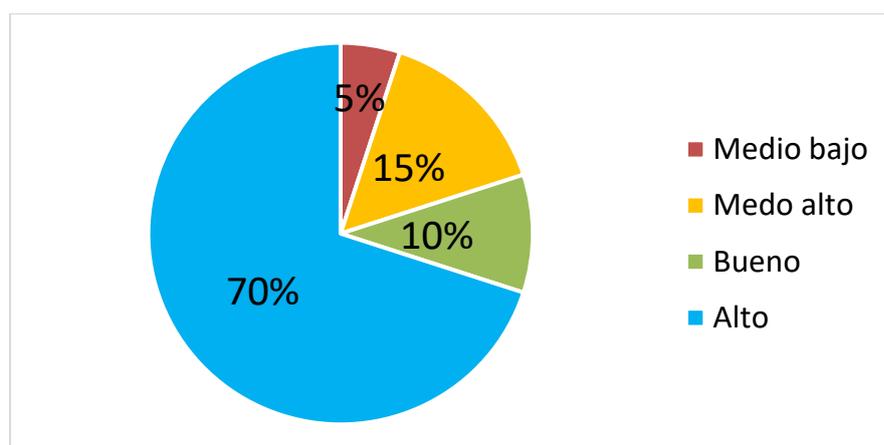
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio bajo	1	5,0	5,0	5,0
Medio alto	3	15,0	15,0	20,0
Bueno	2	10,0	10,0	30,0
Alto	14	70,0	70,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 9

Nivel de conocimiento de los expositores.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En esta gráfica se observa que el 70% de los docentes encuestados responden que el nivel de conocimiento de los capacitadores es alto, el 15% responden que el nivel de conocimiento de los capacitadores es medio alto, otro 10% responden que el nivel de conocimiento de los capacitadores es bueno, y el 5% responden que el nivel de conocimiento de los capacitadores es medio bajo.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta, el personal que impartió las capacitaciones a los docentes del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania tuvo un nivel alto en conocer y dominar los temas que expusieron, generando satisfacción a los docentes capacitados.

4.1.10 ¿Los profesionales capacitadores pudieron llegar hacia el personal capacitado?

Tabla 10

Los profesionales capacitadores llegaron con sus exposiciones al personal capacitado.

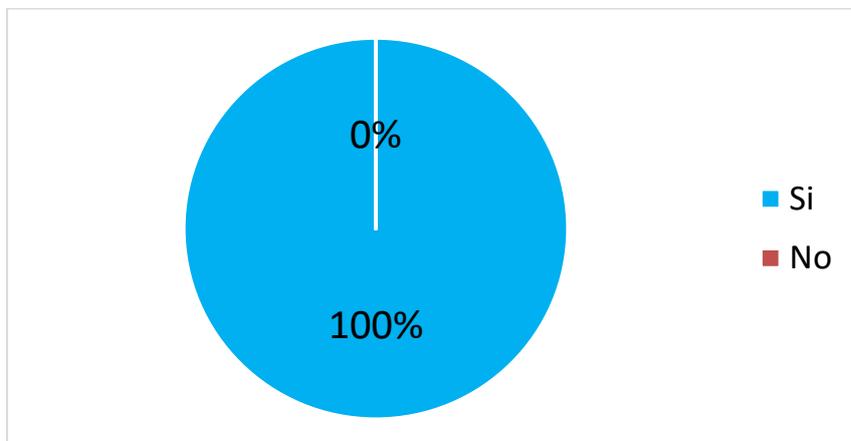
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
SI	20	100,0	100,0	100,0
No	0,0	00,0	00,00	00,0

Fuente: Encuesta a los docentes del Instituto Tecnológico Superior republica de Alemania.

Elaborado por: Alex Cali.

Gráfico 10

Los profesionales capacitadores llegaron con sus exposiciones al personal capacitado.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

RESULTADO

En este gráfico el 100% de los docentes encuestados, por el Instituto Tecnológico Superior Republica de Alemania, responden que los profesionales capacitadores pudieron llegar hacia el personal capacitado.

ANÁLISIS

Según los resultados obtenidos en la encuesta los capacitadores pudieron hacer que su exposición sea asimilada exitosamente por parte de los docentes del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, al aplicar estrategias efectivas en su exposición.

4.2 Comprobación de la hipótesis

4.2.1 Cálculo de la prueba chi-cuadrado para valorar la incidencia entre la variable dependiente e independiente.

Para la aceptación o rechazo de la hipótesis de esta investigación se realizó el análisis de las variables en el programa estadístico SPSS, y se procedió a seguir los siguientes parámetros.

4.2.2 Hipótesis

H₁. La capacitación docente incide en la mejora continua en la educación superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

H₀. La capacitación docente no incide en la mejora continua en la educación superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

4.2.3 Nivel de significación

NC = 0,95 (Nivel de confianza)

α = 0,05 (Significación)

4.2.4 Estadístico de prueba

Si p-valor > 0,05 se acepta la **H₀**

Si p-valor < 0,05 se rechaza la **H₀** y se acepta **H₁**

Tabla 11

Resumen de proceso de casos.

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Capacitación docente * Mejora Continua	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

Tabla 12

Tabulación cruzada de las variables capacitación docente y mejora continua.

			Mejora Continua			Total
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	
Capacitación	Si	Recuento	11	0	3	14
		Recuento esperado	9,1	2,8	2,1	14,0
	No	Recuento	2	4	0	6
		Recuento esperado	3,9	1,2	,9	6,0
Total		Recuento	13	4	3	20
		Recuento esperado	13,0	4,0	3,0	20,0

Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali.

Tabla 13

Valores de la prueba chi-cuadrado.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,941 ^a	2	,003
Razón de verosimilitud	13,272	2	,001
Asociación lineal por lineal	,411	1	,521
N de casos válidos	20		

Fuente: Base de datos -IBM SPSS statistics 22.

Elaborado por: Alex Cali

4.3 Conclusión de la prueba chi-cuadrado

Según la tabla 13 de la prueba chi-cuadrado, se observa que el valor de la significancia asintótica (2 caras) es de $0,03 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir la capacitación docente incide en la mejora continua en el instituto Superior República de Alemania en Riobamba.

4.4 Discusión de resultados

A partir de los resultados encontrados en esta investigación, aceptamos la hipótesis alternativa que establece la capacitación docente incide en la mejora continua en el Instituto Superior República de Alemania en Riobamba.

Estos resultados guardan relación con lo mencionado por Rodríguez (2017), Díaz, (2021) y Vázquez, (2017), quienes señalan que la capacitación docente es movilizarse adecuadamente a un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y virtudes necesarias para realizar actividades de enseñanza con un alto nivel, ya que no basta que el profesor posea conocimientos de la asignatura, sino que también conozca estrategias y metodologías para llegar con el conocimiento a sus estudiantes.

Los siguientes autores como Esquivel, León, Castellanos (2017) y Gutiérrez (2010), mencionan que la mejora continua es un proceso basado en el trabajo en equipo orientándose hacia la perfección, además trata de busca las formas de mejorar los procesos de una organización minimizando los errores para proporcionar una mayor eficiencia y eficacia. Por tanto, la capacitación docente permite una mejora continua en el sistema educativo en el Instituto Superior República de Alemania en Riobamba. Ello es acorde con lo que esta investigación se halla.

CAPÍTULO V.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se evidenció en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania según los datos recolectados en la pregunta dos de la encuesta aplicada, la existencia de un débil sistema de capacitación docente que se encuentra por debajo del 50%, en las siguientes áreas de metodología de la enseñanza, pedagogía de la enseñanza y estrategias para una mejor enseñanza, además se observó en la prueba del chi-cuadro que la capacitación docente incide en la mejora continua en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

El proceso de capacitación docente en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, según los datos recolectados en la pregunta cuatro de la encuesta existe capacitaciones frecuentes en el instituto, sin embargo los datos recolectados en la pregunta cinco de la encuesta, el 10% de los docentes se encuentran totalmente satisfechos por las capacitaciones recibidas, siendo un porcentaje muy inferior, por lo tanto, es evidente un bajo nivel de capacitaciones que reciben los docentes lo que no permite encontrarse debidamente capacitados y actualizados en sus conocimientos, para una mejora continua en la educación superior en el instituto.

Las estrategias aplicadas en el proceso de capacitación para mantener actualizados en sus conocimientos al personal docente del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, según la pregunta seis de la encuesta aplicada al personal docente, las estrategias que realiza el instituto no son eficaces, por lo tanto, no genera una mejora continua en el servicio académico que brinda a la comunidad universitaria careciendo de una educación superior de calidad.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda fortalecer su sistema de capacitaciones en las áreas de metodología de la enseñanza, pedagogía de la enseñanza y estrategias para una mejor enseñanza, a través de capacitación donde se implemente foros, talleres, mesas de trabajo grupales, los mismos que deben ser debidamente planificados de manera sistemática entre todos los actores educativos del instituto.

Se recomienda al personal administrativo del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania tener el compromiso en planificar y diseñar un sistema de formación constante, donde se incremente mayor número de capacitaciones, las mismas que debe tener un alto nivel de eficacia que permitan una mejora continua en el proceso de enseñanza al estudiante.

Implementar un plan de capacitación docente a medida de las necesidades de los docentes, el mismo que se enfoque en temas de motivación personal, desarrollo profesional y gestión de proyectos convirtiendo en profesionales con capacidades y aptitudes de desempeñar su labor diaria en el instituto, formando estudiantes capaces de resolver cualquier tipo de problema ya sea profesional o laboral.

CAPÍTULO VI.

6. PROPUESTA

TEMA: PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE PARA UNA MEJORA CONTINUA EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR REPÚBLICA DE ALEMANIA.

6.1 Introducción

El presente plan de capacitación docente para una mejora continua en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, tiene como finalidad fortalecer el conocimiento de su personal docente a través de capacitaciones para mantener una constante mejora continua en su sistema educativo, este plan de capacitación será ejecutado antes del inicio del nuevo período académico, tomando en consideración que es un proceso formativo, que permita adquirir nuevos conocimientos, habilidades, destrezas lo cual genera una mejor interacción entre docente y estudiante.

El plan de capacitación se encuentra estructurado con su objetivo general y sus respectivos objetivos específicos, marco referencial donde se amplía la definición de capacitación docente y mejora continua y para finalizar se encuentra detallado la estructura del plan de capacitación a través de cuadros, en el primer cuadro se establece la estructura del plan y tipo de formación, segundo cuadro contenidos y temas del plan de capacitación, tercer cuadro calendario del plan de capacitación docente, cuarto cuadro presupuesto del plan de capacitación docente y ultimo cuadro se encuentra el registro de asistencia de capacitaciones.

6.2 Justificación

La educación superior se encuentra en un proceso de constante desarrollo, de tal manera que el personal docente del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania, necesita fortalecer sus conocimientos en sus distintas áreas académicas a través de un plan de capacitación debidamente planificado y estructurado para brindar a sus estudiantes una educación de un alto nivel de calidad acorde a las exigencias de un campo labor cada vez más exigente y competitivo.

6.3 Objetivos

6.3.1 Objetivo general

Elaborar un plan de capacitación docente para una mejora continua en el sistema educativo en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.

6.3.2 Objetivos específicos

1. Desarrollar conceptos acerca de la capacitación docente y la mejora continua.
2. Realizar la estructura del plan de capacitación.
3. Elaborar un cronograma de actividades de capacitación docente.

6.4 Marco referencial

6.4.1 Capacitación docente

La capacitación docente es un proceso que debe ser planificado de manera sistemática conjuntamente con todos los actores educativos del instituto, a través de este proceso de capacitación el personal académico adquiere nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades, para realizar sus actividades pedagógicas con un alto nivel de calidad y eficacia al momento de impartir su clase, desarrollando con los estudiantes ambientes participativos entre docente y alumno.

En la actualidad la capacitación docente es un pilar fundamental en la educación superior por lo tanto es primordial enfocarse al mejoramiento de la calidad de la educación para ello el docente debe realizar constantes capacitaciones que le permita adquirir un alto nivel de conocimiento y pueda dar respuesta a dudas del estudiante para lograr un aprendizaje significativo buscando siempre un alto nivel de rendimiento del estudiante.

La capacitación docente es adquirir nuevos conocimientos, habilidades, virtudes, destrezas, a través de un proceso el cual debe ser debidamente planificado conjuntamente con todos los actores educativos que participan, mediante este proceso de capacitación y actualización el personal académico adquiere capacidades, para realizar sus actividades pedagógicas con un cierto nivel de calidad y eficacia al momento de impartir su clase, desarrollando con los estudiantes ambientes participativos logrando cambios precisos.

6.4.2 La mejora continua

La mejora continua es un proceso que puede ser aplicada a cualquier tipo de empresa ya sea de servicios o productos, este proceso consiste en la búsqueda constantes en identificar y corregir fallos, errores, sobre los que se puede actuar, siendo estos muy comunes en el trabajo los mismo que pueden ser humanos, tecnológicos, económicos, materiales entre otros, además la mejora continua permite minimizar errores, reducir los pasos innecesarios, reducir los costos.

En un mundo cada vez más competitivo es necesario reducir al máximo los errores que ocasionen pérdidas, retrasos en la productividad que no permiten alcanzar los objetivos y metas plantados por las empresas, esto implica a que se debe contar con un sistema que permita mejorar y optimizar continuamente recursos, esfuerzos, tiempos haciendo cada vez que los procesos de trabajo sean más sencillos y simple, centrándose en lo que realmente importa en la satisfacción al cliente convirtiendo en una organización eficiente y eficaz.

6.5 Estructura del plan de capacitación

Tabla 14

Estructura del plan y tipo de formación.

ESTRUCTURA DEL PLAN Y TIPO DE FORMACIÓN					
TIPO DE FORMACIÓN	OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	DURACIÓN (HORAS)
Capacitación /actualización.	-Desarrollar nuevas habilidades y conocimientos en los docentes del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.	- Mayor desarrollo profesional del docente para una mejor enseñanza. - Mejorar los vínculos entre docente y estudiante. - Brindar una enseñanza de calidad a los alumnos.	- La metodología de la capacitación y actualización será presencial y participativa.	- El área física para la capacitación. - Internet. - Parlantes. - Computadora. - Proyector. - Pizarra digital.	10 horas.

Elaborado por: Alex Cali.

Tabla 15

Contenidos y temas a desarrollar en las capacitaciones.

CONTENIDOS Y TEMAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN			
CONTENIDOS	TEMA	CAPACITADOR	HORAS
Desarrollo personal.	Ventajas de una enseñanza basada en valores.	Dr. Leandro Rodríguez. PhD	2
Desarrollo profesional.	La importancia del trabajo en equipo.	Ing. Marcelo García.	2
Metodología de la enseñanza.	Técnicas para una enseñanza basada en proyectos.	Dra. Andrea Machado.	2
Pedagogía de la enseñanza.	Estrategias para una mejor interacción entre el docente y el estudiante.	Dra. Alicia Martínez. PhD	2
Estrategias para una mejor enseñanza.	Manejo de estrategias educativas basado en herramientas tecnológicas.	Ing. Antonio Cáceres.	2

Elaborado por: Alex Cali.

Tabla 16

Calendario del plan de capacitación docente.

CALENDARIO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE			
Fecha de Inicio		Fecha de Culminación	
Acción Formativa			
Lugar	Horas	Tipo de Formación	
Auditorio del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.	10	Capacitación y Actualización.	

Elaborado por: Alex Cali.

Tabla 17

Presupuesto del plan de capacitación docente.

PRESUPUESTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE			
MATERIALES	PRECIO	TOTAL	OBSERVACIONES
El área física para la capacitación.	0.00	0.00	El Instituto cuenta con el servicio.
Internet.	0.00	0.00	El Instituto cuenta con el servicio.
Parlantes.	0.00	0.00	El Instituto cuenta con el servicio.
Computadora.	0.00	0.00	El Instituto cuenta con el servicio.
Proyector.	0.00	0.00	El Instituto cuenta con el servicio.
Pizarra digital.	0.00	0.00	El Instituto cuenta con el servicio.
CAPACITADORES			
Dr. Leandro Rodríguez. PhD	35.00	70.00	Financiado por el Instituto.
Ing. Marcelo García.	25.00	50.00	Financiado por el Instituto.
Dra. Andrea Machado.	30.00	60.00	Financiado por el Instituto.
Dra. Alicia Martínez. PhD	35.00	70.00	Financiado por el Instituto.
Ing. Antonio Cáceres.	25.00	50.00	Financiado por el Instituto.
TOTAL		300.00	

Elaborado por: Alex Cali.

Tabla 18

Cronograma de capacitación.

N°	TIEMPO ESTIMADO	SEMANA				
	CONTENIDO Y TEMAS	1. Día	2. Día	3. Día	4. Día	5. Día
1	Desarrollo personal <ul style="list-style-type: none"> • Ventajas de una enseñanza basada en valores. 					
2	Desarrollo profesional <ul style="list-style-type: none"> • La importancia del trabajo en equipo. 					
3	Metodología de la enseñanza <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas para una enseñanza basada en proyectos. 					
4	Pedagogía de la enseñanza <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para una mejor interacción entre el docente y el estudiante. 					
5	Competencias digitales <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas tecnológicas. 					

Elaborado por: Alex Cali.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. *Editorial Episteme. Sexta edición*, 31. <file:///C:/Users/User/Downloads/FidiasG.Arias.ElProyectedeInvestigacin6ta.Edicin.pdf>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). Artículo científico, introducción a la metodología de la investigación científica. Primera edición electrónica. Repositorio Espe, 88. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carrión, F (2021). Importancia de la capacitación docente y por qué el estado debe garantizarla. *Revista rupturas*. <https://revistarupturas.com/importancia-de-la-capacitacion-docente-y-por-que-el-estado-debe-garantizarla/#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20tambi%C3%A9n%20es%20indispensable,que%20sustente%20una%20educaci%C3%B3n%20innovadora>
- Conexión Esan (2016). Modalidades de capacitación. *Conexión Esan*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/las-modalidades-de-capacitacion>
<https://www.gestiopolis.com/definiciones-del-mejoramiento-continuo/>
- Chaves, N., y Chacón, O. (2016). Artículo científico. Una nueva mirada sobre la formación docente. Servicio Nacional de Aprendizaje. *Palmira. República de Colombia. Revista scielo*. 5. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n4/rus02416.pdf>
- Cruz, J (2018). Mejoramiento continuo. Definiciones e importancia. *Revista Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/definiciones-del-mejoramiento-continuo/>
- Diaz, D (2021). *Implementación de un proceso de capacitación basado en aprendizaje cooperativo y colaborativo en competencias digitales en docentes*. [Tesis de posgrado Universidad politécnica salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21631/1/UPS-CT009504.pdf>
- Herdoiza, M (2018). Artículo científico, capacitación docente. *Revista Usaid*, 31. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACG311.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). Metodología de la investigación. *Sexta edición. México. McGraw-Hill*. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

- Esquivel, A., León, C. y Castellanos, G (2017). Artículo científico. Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Revista scielo*. 59. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>
- Frenay, E (2010). Artículo científico, Capacitación docente y educación superior propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista Espacios*. Vol. 41. Art 5. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>
- García, M., Quispe, C., Páez, L (2003). Artículo científico. Mejora continua de la calidad en los procesos. *Revista Redalyc*. Vol. 6, 92. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81606112.pdf>
- Gutiérrez, H (2010). Calidad total y productividad. *Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICAN*. tercera edición, 72. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Llerena, O. (2015). Artículo científico. El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Revista scielo*. Vol. 11. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v15n3/1409-4703-aie-15-03-00567.pdf>
- Rodríguez, H (2017). Capacitación docente y educación superior. Propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista espacios*. Vol. 41. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>.
- Rodríguez, R. y Gómez, A. (2019). *La capacitación en el desarrollo académico en los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. {Tesis de maestría Universidad técnica de Ambato}
file:///C:/Users/User/Desktop/8%20SEMESTRE%20JAVIER/EJECUCI%C3%93N%20DE%20LA%20INTEGRACI%C3%93N%20CURRICULAR/CAPACITACI%C3%93N%20DOCENTE.pdf
- Solís, M. y Moncayo, G (2010). Artículo científico. Impacto y necesidades de capacitación de docentes de educación básica, en relación con el currículo nacional básico. *Revista MIDEH-AED*.
<https://www.air.org/sites/default/files/MIDEHImpactNecesidCapactEJEC%26Portada.pdf>
- Suarez, N (2020). Artículo científico, formación docente universitaria y crisis sanitaria COVID-19. *CienciAmérica* vol.9, 4
<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/299/469>.

8. ANEXOS

8.1 Anexo 1 Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis General
<p>¿De qué manera incide el proceso de capacitación docente en la mejorar continua en la educación superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania en Riobamba?</p>	<p>Determinar el proceso de capacitación docente y la incidencia en la mejora continua en la Educación Superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.</p>	<p>La capacitación docente incide en la mejora continua en la educación superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.</p>
Problemas derivados	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas
<p>¿Cuál es el proceso de capacitación docente y mejora continua en la educación superior?</p> <p>¿Cuáles son las necesidades de una capacitación docente en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania?</p> <p>¿Se podrá determinar estrategias de mejora</p>	<p>Determinar el proceso de capacitación docente y la incidencia en la mejora continua en la Educación Superior en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania.</p> <p>Describir el proceso de capacitación docente y mejora continua en la educación superior.</p> <p>Establecer estrategias de mejora continua a través del proceso de capacitación docente en el Instituto</p>	

<p>continúa a través del proceso de capacitación docente en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania?</p>	<p>Tecnológico Superior República de Alemania.</p>	
--	--	--

8.2 Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables

Cuadro: Operacionalización Variable Dependiente (Mejora Continua)

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Gutiérrez (2010). Es consecuencia de una forma ordenada de administrar y mejorar los procesos, aprendiendo de los resultados obtenidos y estandarizando los efectos positivos para proyectar y controlar el nuevo nivel de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de eficacia en la capacitación. • Frecuencia de planes de capacitaciones. • Porcentaje de mejora continua. 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	<ul style="list-style-type: none"> • Control 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de docentes capacitados. • Frecuencia de capacitaciones. • Número de capacitaciones realizadas. 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Resultado de la capacitación. • Nivel de eficacia. • Nivel de desempeño. 	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Cuadro: Operacionalización Variable Independiente (Capacitación docente)

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
<p>Herdoiza (2018). Se define como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr el mejoramiento de la calidad educativa a través del fortalecimiento, habilidades, destrezas y conocimientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Conocimiento • Fortalecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de capacitación. • Tipo de formación profesional. • Nivel de calidad de la capacitación. • Nivel de eficacia. • Grado de conocimiento. • Nivel de capacidad. • Grado de satisfacción. • Nivel de conocimiento adquirido. • Porcentaje de aprendizaje por la capacitación. 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

8.3 Anexo 3 Encuesta al Instituto Tecnológico Superior República de Alemania

ENCUESTA

Encuesta dirigida a los docentes del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania en Riobamba.

Tema: Capacitación Docente como una Herramienta de Mejora Continua en los Procesos de Formación en el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania en Riobamba.

La presente encuesta tiene como objetivo recolectar información acerca de las capacitaciones y tipo de capacitaciones que han recibidos los docentes por parte del Instituto en el último año.

Los resultados de esta encuesta serán utilizados con fines académicos.

INSTRUCCIONES

Conteste las siguientes preguntas con responsabilidad y honestidad.

Marque con una (X) la o las alternativas que considere correctas.

CUESTIONARIO

1. ¿Las capacitaciones permiten mejorar el nivel de enseñanza?

Si

No

2. ¿Las capacitaciones que ha impartido el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania ha sido en?

Metodología de enseñanza

Pedagogía de la enseñanza

Estrategias para una mejor enseñanza

3. ¿Ha existido una mejora continua en su metodología de enseñanza después de haber recibido capacitaciones?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿Las capacitaciones impartidas por el Instituto Tecnológico Superior República de Alemania han sido frecuentes?

- Si
- No

5. ¿De las capacitaciones que ha recibido por parte del Instituto Tecnológico Superior República de Alemania usted está?

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Satisfecho
- Muy satisfecho
- Totalmente satisfecho

6. ¿Las capacitaciones tuvieron un nivel de eficacia?

- Bajo
- Medio
- Alto

7. ¿Cuál es el nivel de capacitación expuesto por el personal capacitador

- Bajo nivel de capacitación
- Ni alto ni bajo nivel de capacitación
- Alto nivel de capacitación

8. ¿Los profesionales capacitadores tienen experiencia como capacitadores?

- Si
- No

9. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de los capacitadores?

- Malo
- Medio bajo
- Medio alto
-

Bueno

Alto

10. ¿Los profesionales capacitadores pudieron llegar hacia el personal capacitado?

Si

No

