

**PLAN DE ACTUALIZACIÓN
CIENTÍFICA Y
PERFECCIONAMIENTO DEL
PERSONAL ACADÉMICO Y DE
APOYO ACADÉMICO, 2026 DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE
BOLÍVAR**

MAYO, 2026



ÍNDICE DE CONTENIDO

INDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE FIGURAS	4
1. Título del plan	5
2. Presentación	5
3. Base legal	6
4. Diagnóstico de necesidades de capacitación	8
4.1 Antecedentes de eventos académicos realizados en la UEB, 2025	10
4.2 Resultados de la Evaluación de Desempeño Docente PAO I, enero – mayo 2025	11
4.3 Cobertura del proceso	12
4.4 Resultados Globales por Nivel de Desempeño	12
4.5 Puntajes obtenidos (promedios Facultad, Departamentos, Universidad)	12
Función: Docencia	12
Función: Investigación	13
Función: Vinculación	14
Función: Gestión educativa	15
Resultados consolidados por función de la UEB	16
Heteroevaluación Estudiantes	17
5. Análisis de necesidades de capacitación docente – UEB	21
5.1 Coordinadores	21
5.1.1 Síntesis de resultados de la encuesta aplicada a coordinadores de carrera.....	31
5.2 Docentes UEB	32
5.2.1 Síntesis de resultados de la encuesta aplicada a docentes.....	
6. Justificación del plan	



7. Objetivos del plan	41
7.1 Objetivo General	41
7.2 Objetivos Específicos.....	41
8. Metas.....	42
9. Población objetivo	42
10. Políticas de capacitación en la UEB.....	42
11. Temas de la capacitación y perfeccionamiento docente	43
12. Metodología de ejecución del plan	44
13. Presupuesto	45
14. Evaluación, control y seguimiento del plan de perfeccionamiento	45
15. Bibliografía.....	48
16. Anexos.....	49
Anexo 01: Oferta académica vigente	49
Anexo 02: Matriz de temáticas de perfeccionamiento docente por facultades ...	51

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios e Indicadores del Modelo de Evaluación Externa	7
Tabla 2. Total de docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.....	8
Tabla 3. Docentes por facultades de la Universidad Estatal de Bolívar por Facultad.....	9
Tabla 4. Distribución institucional de los eventos ejecutados, 2025.	10
Tabla 5. Nivel de cobertura.....	12
Tabla 6. Resultados globales del desempeño.....	12
Tabla 7. Resultados por función docencia	12
Tabla 8. Resultados por función investigación.....	13
Tabla 9. Resultados por función vinculación.....	14
Tabla 10. Resultados por función gestión educativa	15
Tabla 11. Análisis de resultados de Heteroevaluación – Estudiantes (Presencial).....	18
Tabla 12. Análisis de resultados de Heteroevaluación – Estudiantes (Híbrida).....	18



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Caracterización de los encuestados – Género.....	21
Figura 2. Caracterización de los encuestados – Relación laboral	22
Figura 3. Nivel de estudios de los coordinadores y coordinadoras encuestados.....	22
Figura 4. Distribución de respuestas por facultad y unidad académica	23
Figura 5. Áreas prioritarias para la capacitación docente	24
Figura 6. Red temática de necesidades de capacitación docente a partir de la encuesta aplicada a coordinadores de carrera.	24
Figura 7. Disponibilidad de programas de capacitación docente en las carreras.....	25
Figura 8. Red de necesidades de capacitación docente.....	26
Figura 9. Periodicidad de las capacitaciones.....	27
Figura 10. Tipo de cursos de mayor interés para los docentes.....	28
Figura 11. Tipo de capacitación preferida por los docentes	28
Figura 12. Duración de las capacitaciones docentes.....	29
Figura 13. Red de categorías emergentes de necesidades de capacitación docente.....	30
Figura 14. Caracterización de los docentes encuestados: Género.....	32
Figura 15. Relación laboral de los docentes.....	33
Figura 16. Nivel de estudio de los docentes.....	33
Figura 17. Facultad de pertenencia de los docentes.....	34
Figura 18. Carrera a la que pertenecen los docentes.....	35
Figura 19. Áreas prioritarias de capacitación en el componente didáctico-pedagógico	35
Figura 20. Cursos de capacitación específicos requeridos por los docentes.....	36
Figura 21. Tipo de capacitación de interés para los docentes	38
Figura 22. Modalidad de capacitación de preferencia.....	38
Figura 23. Número de horas de capacitación de preferencia	39
Figura 24. Temas de la capacitación y perfeccionamiento docente por facultades.....	44



1. Título del plan

Plan de actualización científica y perfeccionamiento del personal académico y de apoyo académico 2026.

2. Presentación

La Universidad Estatal de Bolívar, en el marco de su compromiso con la excelencia académica, la mejora continua y el aseguramiento interno de la calidad, presenta el Plan de Perfeccionamiento Académico y Desarrollo Docente 2026, articulado al Plan Estratégico Institucional 2026–2030 y a los lineamientos establecidos por el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES).

La dinámica contemporánea de la educación superior exige a las instituciones universitarias responder a entornos complejos, caracterizados por la transformación digital, la aceleración del conocimiento científico, la internacionalización académica y la necesidad de formar profesionales con competencias integrales para contextos sociales, productivos y territoriales cambiantes. En este escenario, el fortalecimiento sistemático de las capacidades pedagógicas, investigativas, tecnológicas y disciplinares del personal académico constituye un eje estratégico para consolidar la calidad institucional.

El presente Plan se fundamenta en un diagnóstico institucional integral que considera: los resultados de la evaluación al desempeño docente, las encuestas de necesidades formativas levantadas a coordinadores de carrera, las brechas detectadas en metodologías de enseñanza-aprendizaje, evaluación formativa, uso avanzado del Entorno Virtual de Enseñanza-Aprendizaje (EVEA), producción científica e integración de herramientas de Inteligencia Artificial en la docencia universitaria. Asimismo, responde a las demandas emergentes derivadas de nuevas ofertas académicas, procesos de rediseño curricular y estándares de acreditación vigentes.

A diferencia de los planes anteriores, el Plan 2026 adopta un enfoque estratégico basado en resultados e impacto, orientado no solo a la ejecución de eventos de capacitación, sino a la consolidación de trayectorias formativas certificables, diplomados institucionales, mentorías investigativas y comunidades académicas de práctica. Este enfoque busca garantizar que la capacitación docente se traduzca en mejoras verificables en los indicadores de desempeño académico, producción científica, innovación pedagógica e internacionalización.

El Plan se estructura en ejes estratégicos que integran transformación digital e inteligencia artificial aplicada a la educación superior, innovación pedagógica y evaluación formativa, fortalecimiento de la investigación y publicación indexada, actualización disciplinar pertinente al entorno territorial y productivo, liderazgo académico y bienestar docente. De esta manera, se articula con los objetivos institucionales de calidad, pertinencia y responsabilidad social universitaria.



Finalmente, el Plan de Perfeccionamiento Académico y Desarrollo Docente 2026 se concibe como una herramienta de gestión académica que contribuye al cumplimiento del Indicador 15: Perfeccionamiento Académico del Modelo de Evaluación Externa con fines de Acreditación, fortalece el escalafón y la carrera docente, y consolida una cultura institucional de formación permanente, innovación y excelencia en la Universidad Estatal de Bolívar.

3. Base legal

El contexto legal de las actividades de Capacitación Docente inicia con lo indicado en la **Constitución de la República del Ecuador**, con fecha del 13 de julio del 2011 de la última modificación. Título VII: Régimen del Buen Vivir; Capítulo primero: Inclusión y Equidad; Sección primera, Educación, refiere: (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011) refiere:

Artículo 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2023). Título I: Objeto y ámbito, fines y principios del sistema de educación Superior; Capítulo 2: Fines de la Educación Superior; refiere:

Artículo 6.-Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. - Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la constitución y esta Ley los siguientes:

h) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica;

Artículo 6.1.-Deberes de las y los profesores e investigadores: Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la constitución y esta ley los siguientes:

d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad;

Mientras el capítulo II. Personal Académico; manifiesta:

Artículo 156.- Capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras: En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático.



El Reglamento de Régimen Académico (2023). Título V: Vinculación con la Sociedad, Prácticas Preprofesionales y Redes Académicas; Capítulo II: Formación continua, indica:

Artículo 48.- *Educación continua.* - La educación continua hace referencia a procesos de capacitación, actualización y certificación de competencias laborales específicas. Se ejecuta en forma de cursos, seminarios, talleres u otras actividades académicas.

Artículo 49.- *Tipos de certificados de la educación continua.* - Las IES podrán conferir dos (2) tipos de certificados de educación continua:

a) *Certificado de aprobación:* Acreditan las competencias o los conocimientos adquiridos de quienes hayan cumplido con los requisitos académicos y de evaluación del curso o programa.

b) *Certificado de participación:* Se extiende a quienes hayan cumplido los requisitos mínimos de asistencia.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (2023). Sección VII: Perfeccionamiento del personal Académico, refiere:

Artículo 100.- *De la capacitación y actualización docente.* – La universidad diseñara y ejecutara programas y actividades de capacitación y actualización de su personal académico titular y no titular, sea individualmente o en asociación o convenio con otra u otras universidades o escuelas politécnicas.

El Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar, con fecha 7 de junio de 2023 de la última modificación en el Título IV: Gestión de Apoyo; Capítulo I: De las Direcciones; Sección 1ª: De la Dirección de Gestión Académica, declara:

Artículo 101.- *Deberes y Atribuciones, de acuerdo a la competencia específica de cada área:*

i) *Formular los planes de capacitación y desarrollo para profesores e investigadores.*

Modelo de Evaluación Externa con fines de Acreditación para el Aseguramiento de la Calidad de las Universidades y Escuelas Politécnicas (2023).

Los criterios e indicadores del modelo de evaluación proporcionan una base sólida para planificar las capacitaciones a los docentes al enfocarse en los criterios de evaluación en el contexto y la calidad educativa. Al aplicar estos principios, se puede mejorar la formación de los docentes y, por ende, la calidad de la educación en general.

Tabla 1.

Criterios e Indicadores del Modelo de Evaluación Externa

CRITERIOS	Subcriterio	Indicador	Fuente de información
CRITERIO 3: CONDICIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO,	Subcriterio 4: Personal Académico y Personal	Indicador 13: Procesos de Ingreso, Permanencia y Promoción	Documento que evidencie la difusión de los procesos de permanencia, capacitación y promoción del personal académico y



**APOYO
ACADÉMICO
Y
ESTUDIANTES**

de Apoyo
Académico

personal de apoyo
académico.

Indicador 15:
Perfeccionamiento
Académico

Plan anual de
perfeccionamiento
académico, que considere
entre otros:
a. Necesidades de
formación docente
b. Recomendaciones de
capacitación resultado del
proceso de evaluación
docente.

Nota: Modelo de Evaluación Externa con fines de Acreditación para el Aseguramiento de la Calidad de las Universidades y Escuelas Politécnicas (CACES, 2023).

4. Diagnóstico de necesidades de capacitación

El diagnóstico institucional que sustenta el Plan de Perfeccionamiento Académico y Desarrollo Docente 2026 se fundamenta en un análisis integral de información cuantitativa y cualitativa proveniente de diversas fuentes institucionales, con el propósito de identificar brechas formativas, priorizar áreas críticas y orientar estratégicamente las acciones de capacitación.

Para su construcción se consideraron los siguientes insumos:

- Resultados de la Evaluación Integral al Desempeño Docente (docencia, investigación, vinculación y gestión educativa).
- Análisis de la heteroevaluación estudiantil.
- Encuestas de necesidades formativas aplicadas a coordinadores de carrera y docentes.
- Informe de ejecución del Plan de Perfeccionamiento Académico 2025.
- Nuevas demandas académicas derivadas del rediseño curricular y nuevas ofertas académicas.
- Requerimientos asociados al Modelo de Evaluación Externa del CACES.

Inicialmente se presenta la planta docente que labora en la Universidad Estatal de Bolívar para el período 2026, la cual se encuentra conformada por profesores de grado a Tiempo Completo (TC), Medio Tiempo (MT), Tiempo Parcial (TP), así como técnicos docentes de investigación y docentes ocasionales bajo servicios profesionales del Sistema de Nivelación, distribuidos como se detalla en las siguientes tablas.

Tabla 2.

Total de docentes de la Universidad Estatal de Bolívar



FACULTADES	TC	MT	TP	TOTAL
DOCENTES TITULARES	143	1	5	149
DOCENTES CONTRATO	57	68	15	140
DOCENTES CONTRATO ANUAL	19	0	0	19
CONTRATOS ESPECIALES (IDIOMAS, INVESTIGACIÓN)	14	0	0	14
TOTAL	229	69	20	322

Nota: Distributivo Académico UEB, (2026).

Tabla 3.

Docentes por facultades de la Universidad Estatal de Bolívar por Facultad

DISTRIBUCION POR FACULTADES				
FACULTADES	TC	MD	TP	TOTAL
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	65	19	2	86
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	37	12	7	56
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	45	4	1	50
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	33	15	3	51
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA	26	7	2	35
EXTENSION DE SAN MIGUEL	11	12	5	28
CONTRATOS ESPECIALES (IDIOMAS, INVESTIGACIÓN)	14	0	0	14
TOTAL	231	69	20	320

Nota: Distributivo Académico UEB, (2026).

La Universidad Estatal de Bolívar cuenta con un total de **320 docentes**, distribuidos entre las diferentes modalidades de dedicación académica. De ellos, 229 corresponden a Tiempo Completo, 69 a Medio Tiempo y 20 a Tiempo Parcial, además de 12 contratos especiales vinculados a idiomas e investigación.

La distribución por facultades evidencia que las unidades académicas con mayor número de docentes son la Facultad de Ciencias Administrativas (34), la Facultad de Ciencias de la Salud (33) y la Facultad de Ciencias de la Educación (25), seguidas por la Extensión Universitaria de San Miguel (23). Por su parte, las Facultades de Jurisprudencia y Ciencias Agropecuarias presentan una planta docente más reducida.

Esta estructura organizacional implica consideraciones relevantes para el Plan 2026.



- La alta proporción de docentes a medio tiempo requiere modalidades flexibles de capacitación que faciliten la participación sin afectar la carga académica.
- Las facultades con mayor número de docentes demandan una planificación escalonada y organizada para garantizar cobertura efectiva.
- Las unidades con menor número de docentes requieren capacitaciones focalizadas y especializadas que fortalezcan su desarrollo disciplinar.
- La presencia de contratos especiales vinculados a investigación e idiomas exige estrategias de actualización orientadas a internacionalización y producción académica.

En consecuencia, el diagnóstico institucional no solo identifica necesidades formativas temáticas, sino que considera la estructura real del talento humano para garantizar que el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 tenga viabilidad operativa y cobertura institucional.

4.1 Antecedentes de eventos académicos realizados en la UEB, 2025.

Durante el año 2025, la Universidad Estatal de Bolívar ejecutó el Plan de Perfeccionamiento Académico y Desarrollo Docente, articulado al Vicerrectorado Académico y a las distintas Facultades y Extensión Universitaria, con el propósito de fortalecer las competencias pedagógicas, disciplinares, tecnológicas e investigativas del personal académico.

En el período señalado se desarrollaron eventos académicos bajo diferentes modalidades —diplomados, seminarios y seminarios-taller— con una duración que osciló entre 40 y 192 horas, en modalidades presencial, virtual e híbrida, con la participación de facilitadores internos y externos.

Tabla 4.

Distribución institucional de los eventos ejecutados, 2025.

No.	Dependencia / Facultad	Tipo de Evento	Nº de Eventos	Horas por Evento	Total Horas Ejecutadas	Modalidad	Inversión (USD)
1	Vicerrectorado Académico	Diplomado institucional	1	192	192	Híbrida	12.000
2	Facultad de Ciencias Agropecuarias	Seminario – Taller	3	40	120	Presencial	3.000
3	Facultad de Ciencias Administrativas	Diplomado especializado	1	120	120	Híbrida	12.000
4	Facultad de Ciencias de la Educación	Seminarios / Talleres	6	40	240	Híbrida	6.000
5	Facultad de Ciencias de la Salud	Seminarios / Talleres	3	40	120	Presencial / Virtual	3.000
6	Facultad de Jurisprudencia	Seminarios	2	40	80	Virtual	2.000



7	Extensión San Miguel	Seminarios / Talleres	2	40	80	Presencial / Virtual	2.000
TOTAL GENERAL 2025			18 eventos		952 horas ejecutadas		40.000

El Plan 2025 evidenció:

- Cumplimiento de la programación establecida.
- Cobertura en todas las Facultades y Extensión.
- Equilibrio entre capacitación pedagógica transversal y actualización disciplinar.
- Integración inicial de la Inteligencia Artificial en varias áreas académicas.

No obstante, el análisis comparativo con los resultados de evaluación docente y las encuestas formativas revela que, si bien se fortalecieron competencias generales, persisten desafíos en:

- Sistematización del impacto de las capacitaciones.
- Incremento sostenido de producción científica indexada.
- Evaluación formativa y retroalimentación académica.
- Internacionalización docente.

En este contexto, el Plan 2026 se concibe como una evolución del modelo 2025, incorporando un enfoque orientado a resultados e impacto medible.

4.2 Resultados de la Evaluación de Desempeño Docente PAO I, enero – mayo 2025

La evaluación integral al desempeño del personal académico constituye un proceso institucional sistemático orientado a valorar el cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior: docencia, investigación, vinculación y gestión educativa. Su finalidad es promover la mejora continua, fortalecer la calidad académica y generar insumos objetivos para la toma de decisiones orientadas al perfeccionamiento profesional e institucional.

En este contexto, la Universidad Estatal de Bolívar desarrolló el proceso de evaluación correspondiente al Período Académico Ordinario I (enero 2025 – mayo 2025), cuyos resultados constituyen un insumo fundamental para la planificación del Plan de Perfeccionamiento Académico 2026.

Componentes del proceso de evaluación

El proceso de evaluación incluyó tres dimensiones complementarias:

- **Heteroevaluación:** Evaluación realizada por los estudiantes, centrada en el desempeño docente en el aula, metodologías empleadas, dominio disciplinar, cumplimiento académico y calidad de la retroalimentación.
- **Autoevaluación:** Evaluación realizada por el propio docente, orientada a la reflexión crítica sobre su desempeño en las funciones sustantivas.



- **Coevaluación de pares y directivos:** Evaluación realizada por docentes pares y comisiones académicas, enfocada en el cumplimiento de responsabilidades institucionales, participación en procesos académicos y desempeño integral.

La ponderación de estas dimensiones permitió obtener una valoración global por función sustantiva y por unidad académica.

4.3 Cobertura del proceso

Tabla 5.

Nivel de cobertura

Indicador	Valor
Total de docentes registrados en el PAO	297
Total de docentes evaluados (con reportes consolidados)	297
Porcentaje de participación en autoevaluación	100.0%
Porcentaje de participación estudiantil en heteroevaluación	80,31%
Carreras evaluadas	29

4.4 Resultados Globales por Nivel de Desempeño

Tabla 6.

Resultados globales del desempeño

Nivel de desempeño	Rango (%)	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	95–100%	307	68,88%
Muy Bueno	85–94%	131	28,11%
Bueno	76–84%	23	4,94%
Regular	70–75%	3	0,64%
Deficiente	< 70%	2	0,43%
Total	—	466	100%

4.5 Puntajes obtenidos (promedios Facultad, Departamentos, Universidad)

Luego de promediar las calificaciones individuales de cada docente agrupándolos por Carreras y Facultades se ha obtenido los siguientes resultados:

Función: Docencia

Tabla 7.

Resultados por función docencia



Facultad / Departamento	Autoevaluación (35%)	Heteroevaluación (35%)	Coevaluación (30%)	Total Docencia
Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática	34,96	30,20	27,56	92,72
Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas	34,96	31,91	28,22	95,09
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	35,00	31,28	29,85	96,13
Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano	34,62	32,48	28,97	96,07
Facultad de Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente	34,98	31,01	29,79	95,78
Departamento De Idiomas	35,00	30,84	29,90	95,74
Extensión Universitaria de San Miguel	34,95	31,86	28,57	95,38

Nota: Con base en el Informe de evaluación integral al desempeño del personal académico de la Universidad Estatal de Bolívar, periodo académico PAO I enero – mayo 2025.

Los resultados evidencian un desempeño general alto en la función Docencia, especialmente en la autoevaluación; sin embargo, se identifican brechas frente a la heteroevaluación estudiantil y la coevaluación de directivos, lo que refleja oportunidades de mejora en la práctica pedagógica y en la alineación con los procesos académicos institucionales.

Estas diferencias sugieren la necesidad de fortalecer competencias en **metodologías activas, evaluación formativa, uso de tecnologías educativas y organización didáctica**. Si bien algunas facultades presentan desempeños consolidados, el análisis general confirma la pertinencia de orientar el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 hacia la innovación pedagógica, la transformación digital y el fortalecimiento de la calidad docente.

Función: Investigación

Tabla 8.

Resultados por función investigación



Facultad / Departamento	Autoevaluación (40%)	Coevaluación (60%)	Total Dimensión Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática	39,92	59,80	99,72
Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas	40,00	60,00	100,00
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	40,00	60,00	100,00
Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano	40,00	59,54	99,54
Facultad de Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente	40,00	60,00	100,00
Departamento De Idiomas	No aplica	No aplica	—
Extensión Universitaria de San Miguel	40,00	57,33	97,33

Nota: Con base en el Informe de evaluación integral al desempeño del personal académico de la Universidad Estatal de Bolívar, periodo académico PAO I enero – mayo 2025.

Los resultados en la función Investigación evidencian un desempeño institucional alto, con varias facultades alcanzando cumplimiento total en los componentes de autoevaluación y coevaluación, lo que refleja una adecuada consolidación de la actividad investigativa en la Universidad Estatal de Bolívar.

No obstante, se identifican ligeras variaciones en algunas unidades académicas, particularmente en la coevaluación, lo que sugiere oportunidades de fortalecimiento en la gestión, producción y visibilidad de la investigación. Asimismo, el caso de la Extensión Universitaria de San Miguel evidencia la necesidad de consolidar capacidades investigativas en contextos territoriales.

En este sentido, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 debe orientarse a **fortalecer la redacción científica, la publicación en revistas indexadas, la gestión de proyectos de investigación y la articulación entre docencia e investigación**, con el fin de consolidar una cultura investigativa institucional sostenible.

Función: Vinculación

Tabla 9.

Resultados por función vinculación



Facultad / Departamento	Autoevaluación (40%)	Coevaluación (60%)	Total Dimensión Vinculación
Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática	40,00	60,00	100,00
Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas	40,00	60,00	100,00
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	39,82	60,00	99,82
Departamento de Idiomas	No aplica	No aplica	—
Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano	40,00	60,00	100,00
Facultad de Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente	40,00	60,00	100,00
Extensión Universitaria de San Miguel	40,00	55,20	95,20

Nota: Con base en el Informe de evaluación integral al desempeño del personal académico de la Universidad Estatal de Bolívar, periodo académico PAO I enero – mayo 2025.

Los resultados en la función Vinculación evidencian un cumplimiento institucional alto, con la mayoría de facultades alcanzando valores máximos en autoevaluación y coevaluación, lo que refleja una adecuada articulación de la universidad con la sociedad. No obstante, se identifican ligeras variaciones en algunas unidades, especialmente en la Extensión Universitaria de San Miguel, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la gestión, seguimiento y evaluación de los proyectos de vinculación en contextos territoriales. En este sentido, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 debe orientarse a **consolidar competencias en diseño, ejecución y evaluación de proyectos de vinculación, así como en la articulación entre docencia, investigación y territorio**, con el fin de fortalecer el impacto social de la Universidad Estatal de Bolívar.

Función: Gestión educativa

Tabla 10.

Resultados por función gestión educativa



Facultad / Departamento	Autoevaluación (40%)	Coevaluación (60%)	Total Dimensión Gestión Educativa
Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática	39,95	55,73	95,68
Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas	40,00	55,27	95,27
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	40,00	60,00	100,00
Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano	39,22	56,89	96,11
Facultad de Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente	40,00	59,76	99,76
Departamento de Idiomas	40,00	60,00	100,00
Extensión Universitaria de San Miguel	40,00	59,12	99,12

Nota: Con base en el Informe de evaluación integral al desempeño del personal académico de la Universidad Estatal de Bolívar, periodo académico PAO I enero – mayo 2025.

Los resultados en la función Gestión Educativa evidencian un desempeño institucional alto, con varias facultades alcanzando niveles óptimos de cumplimiento, especialmente en el caso de Jurisprudencia y el Departamento de Idiomas.

No obstante, se observan ligeras variaciones en el componente de coevaluación en algunas unidades académicas, lo que sugiere oportunidades de mejora en la planificación, coordinación académica y seguimiento de procesos institucionales.

En este contexto, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 debe orientarse a **fortalecer competencias en gestión académica, liderazgo educativo, uso de herramientas digitales para la administración docente y articulación de procesos institucionales**, con el fin de consolidar una gestión educativa eficiente y alineada a los estándares de calidad.

Resultados consolidados por función de la UEB



Facultad	Docencia	Investigación	Vinculación	Gestión Académica	Calificación Final Global
Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano	96,07	99,54	100,00	96,11	97,93
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	96,13	100,00	99,82	100,00	98,49
Facultad de Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente	95,78	100,00	100,00	99,76	98,89
Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática	92,72	99,72	100,00	95,68	97,03
Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas	95,09	100,00	100,00	95,27	97,59
Departamento de Idiomas	95,74	—	—	100,00	97,87
Extensión Universitaria de San Miguel	95,38	97,33	95,20	99,12	96,76

Nota: Con base en el Informe de evaluación integral al desempeño del personal académico de la Universidad Estatal de Bolívar, periodo académico PAO I enero – mayo 2025.

Los resultados consolidados evidencian que todas las facultades, departamentos y la Extensión Universitaria de San Miguel se ubican por encima del promedio institucional, con calificaciones globales superiores a 96 puntos, lo que refleja un desempeño académico sólido en las funciones sustantivas.

Se destacan como principales fortalezas institucionales las dimensiones de **Investigación y Vinculación**, donde varias unidades alcanzan valores máximos, evidenciando una adecuada articulación entre generación de conocimiento y relación con la sociedad. Por otro lado, la dimensión de **Docencia** presenta ligeras variaciones en algunas facultades, constituyéndose en el principal eje de mejora institucional.

Asimismo, la **Gestión Educativa** mantiene resultados altos, aunque con oportunidades de fortalecimiento en la coordinación académica y seguimiento de procesos en determinadas unidades.

En este contexto, el análisis consolidado orienta el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 hacia el **fortalecimiento de la práctica docente, la innovación pedagógica, el uso de tecnologías educativas y la articulación entre docencia, investigación y vinculación, con el propósito de consolidar un modelo académico integral y de mejora continua en la Universidad Estatal de Bolívar.**

Heteroevaluación Estudiantes:



Tabla 11.
Análisis de resultados de Heteroevaluación – Estudiantes (Presencial)

#	Preguntas	Incumplimiento	Cumplimiento parcial	Cumplimiento satisfactorio
1	El docente presenta y socializa el sílabo de la asignatura la primera semana de clases.	3,61%	12,49%	83,89%
2	El docente ha diseñado el Entorno Virtual de Enseñanza Aprendizaje (EVEA) como herramienta tecnológica de apoyo para la asignatura que imparte.	3,90%	13,58%	82,52%
3	El docente asiste a clases presenciales y/o virtuales puntualmente y cumple a cabalidad con el horario establecido.	4,01%	13,80%	82,19%
4	Los contenidos planificados en el sílabo son coherentes con los temas impartidos semanalmente, y evaluados por el docente.	3,77%	13,73%	82,51%
5	El docente demuestra experiencia y dominio de conocimientos teórico-prácticos actualizados en la asignatura que imparte.	3,74%	13,22%	83,04%
6	El docente emplea y utiliza material didáctico de apoyo para impartir clases, por ejemplo: módulos de autoaprendizaje, textos, material audiovisual, diapositivas, simuladores, entre otros.	3,87%	13,67%	82,47%
7	El docente utiliza el EVEA como herramienta tecnológica de apoyo para la gestión de los aprendizajes y acceso a información académica.	3,87%	13,60%	82,53%
8	En el desarrollo de las actividades académicas, el docente promueve la participación, creatividad y el análisis crítico en los estudiantes, mediante el empleo de diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje.	3,87%	13,59%	82,55%
9	El docente promueve formas cooperativas de trabajo entre los estudiantes para el desarrollo de actividades como la lectura crítica de textos; investigación documental; escritura académica y/o científica; la elaboración de informes, portafolios, proyectos, planes, presentaciones, entre otras.	3,79%	13,40%	82,81%
10	El docente es claro y organizado al desarrollar y explicar los contenidos de la asignatura (Metodologías de Enseñanza - Aprendizaje).	4,16%	13,71%	82,14%
11	El docente demuestra una actitud respetuosa y cordial con los estudiantes; y, goza de un prestigio personal y profesional manifestado en promulgar valores éticos y morales sin discriminación de raza género, etnia, condición socioeconómica, orientación sexual, religión o discapacidad.	3,78%	12,44%	83,79%
12	El docente evalúa oportunamente y proporciona retroalimentación a las tareas y actividades de aprendizaje de los estudiantes.	4,13%	13,68%	82,19%
13	El docente socializa oportunamente las calificaciones y promedios de las evaluaciones de los aprendizajes, antes de su registro.	4,16%	13,50%	82,34%
14	El docente cumplió con el total de los contenidos planificados en el sílabo.	3,83%	12,82%	83,34%
15	De los resultados de aprendizaje. Siente que la asignatura impartida por su docente, le ha permitido aprender algo nuevo y/o elevar, aumentar o reforzar sus conocimientos.	4,03%	13,37%	82,60%

Tabla 12.
Análisis de resultados de Heteroevaluación – Estudiantes (Híbrida)


#	Preguntas	Incumplimiento	Cumplimiento parcial	Cumplimiento satisfactorio
1	El docente presenta y socializa el sílabo de la asignatura al inicio del curso.	2,94%	12,37%	84,69%
2	El docente ha diseñado el Entorno Virtual de Enseñanza Aprendizaje (EVEA) para la asignatura que imparte.	3,00%	13,29%	83,71%
3	El docente asiste a clases presenciales y/o virtuales puntualmente y cumple a cabalidad con el horario establecido.	4,16%	15,42%	80,43%
4	Los contenidos planificados en el sílabo son coherentes con los temas impartidos semanalmente, y evaluados por el docente.	3,23%	14,56%	82,21%
5	El docente demuestra experiencia y dominio de conocimientos teórico-prácticos actualizados en la asignatura que imparte.	3,00%	14,06%	82,94%
6	El docente emplea y utiliza material didáctico de apoyo para impartir clases, por ejemplo: módulos de autoaprendizaje, textos, guías de estudio, material audiovisual, diapositivas, simuladores, entre otros.	3,57%	14,56%	81,87%
7	El docente utiliza el EVEA para la gestión de los aprendizajes y acceso a información académica.	3,49%	13,71%	82,80%
8	En el desarrollo de las actividades académicas, el docente promueve la participación, creatividad y el análisis crítico en los estudiantes, mediante el empleo de diferentes estrategias de enseñanza aprendizaje.	3,31%	14,73%	81,97%
9	El docente promueve formas cooperativas de trabajo entre los estudiantes para el desarrollo de actividades como la lectura crítica de textos; investigación documental; escritura académica y/o científica; la elaboración de informes, portafolios, proyectos, planes, presentaciones, entre otras.	3,12%	14,62%	82,25%
10	El docente es claro y organizado al desarrollar y explicar los contenidos de la asignatura (Metodologías de Enseñanza - Aprendizaje).	3,91%	15,07%	81,01%
11	El docente demuestra una actitud respetuosa y cordial con los estudiantes; y, goza de un prestigio personal y profesional manifestado en promulgar valores éticos y morales sin discriminación de raza género, etnia, condición socioeconómica, orientación sexual, religión o discapacidad.	3,55%	12,80%	83,65%
12	El docente evalúa oportunamente y proporciona retroalimentación a las tareas y actividades de aprendizaje de los estudiantes.	4,18%	15,44%	80,39%
13	El docente socializa oportunamente las calificaciones y promedios de las evaluaciones de los aprendizajes, antes de su registro.	4,40%	15,23%	80,37%
14	El docente cumplió con el total de los contenidos planificados en el sílabo.	3,65%	13,29%	83,06%
15	De los resultados de aprendizaje. Siente que la asignatura impartida por su docente, le ha permitido aprender algo nuevo y/o elevar, aumentar o reforzar sus conocimientos.	3,63%	14,99%	81,38%

El análisis de la heteroevaluación estudiantil en las modalidades presencial, híbrida y en línea evidencia niveles generales de cumplimiento satisfactorio; sin embargo, se identifican brechas relevantes que orientan las necesidades de perfeccionamiento docente.

- **En la modalidad presencial**, los principales aspectos de mejora se concentran en la puntualidad, la claridad en la explicación de contenidos, la evaluación oportuna y la retroalimentación, así como en la socialización de calificaciones, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la práctica pedagógica y la gestión del aula.



- **En la modalidad híbrida**, si bien se evidencian fortalezas en el respeto, valores y claridad de contenidos, se presentan debilidades más marcadas en puntualidad, retroalimentación oportuna y socialización de calificaciones, lo que refleja la necesidad de consolidar competencias digitales y estrategias pedagógicas adaptadas a entornos mixtos.
- **En la modalidad en línea**, se identifican desafíos relacionados principalmente con la gestión del proceso de enseñanza en entornos virtuales, especialmente en la retroalimentación oportuna, la interacción docente-estudiante y la socialización de resultados de evaluación. Esto evidencia la necesidad de fortalecer el uso pedagógico de plataformas virtuales, la planificación didáctica digital y la implementación de estrategias que favorezcan la participación activa y el seguimiento continuo del aprendizaje.

En este sentido, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 debe priorizar el fortalecimiento de metodologías de enseñanza-aprendizaje, evaluación formativa, uso efectivo del EVEA y desarrollo de competencias digitales docentes, con el fin de mejorar la calidad del proceso educativo en todas las modalidades de estudio.

Recomendaciones – Evaluación Docente

- **Fortalecer la cultura institucional de evaluación del desempeño docente**, promoviendo su uso como herramienta de mejora continua, con participación activa de docentes, directivos y estudiantes, bajo criterios de objetividad, transparencia y retroalimentación formativa.
- **Utilizar sistemáticamente los resultados de la evaluación docente en la toma de decisiones académicas**, a nivel de facultades y carreras, orientando planes de mejora específicos que prioricen metodologías de enseñanza-aprendizaje, evaluación formativa y uso efectivo del Entorno Virtual de Enseñanza-Aprendizaje (EVEA).
- **Implementar planes de perfeccionamiento diferenciados**, considerando las brechas identificadas entre autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, con énfasis en puntualidad, organización didáctica, retroalimentación oportuna y socialización de resultados de aprendizaje.
- **Fortalecer las competencias pedagógicas y digitales del personal docente**, especialmente en contextos híbridos, mediante la capacitación en metodologías activas, evaluación auténtica, uso de TIC e integración de herramientas de inteligencia artificial en la docencia.
- **Promover el reconocimiento institucional al desempeño docente**, mediante incentivos académicos y eventos de reconocimiento público a los docentes mejor evaluados, fomentando una cultura de excelencia y motivación profesional.
- **Consolidar el uso pedagógico del EVEA**, no solo como repositorio de contenidos, sino como herramienta estratégica para la gestión del aprendizaje, evaluación y seguimiento del progreso estudiantil.



5. Análisis de necesidades de capacitación docente – UEB

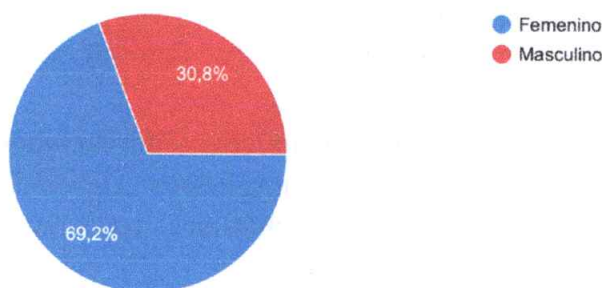
El análisis de necesidades de capacitación docente de la Universidad Estatal de Bolívar se fundamenta en la información levantada mediante la aplicación de encuestas a **27 coordinadores y coordinadoras de carrera**, así como a **162 docentes de todas las facultades de la institución**, con el propósito de identificar de manera sistemática las demandas formativas del personal académico. Este proceso permitió recopilar información relevante desde una doble perspectiva: la gestión académica de las carreras y la experiencia directa del profesorado en el desarrollo de sus funciones sustantivas.

A partir de este levantamiento, se logró reconocer tanto necesidades transversales como específicas por área disciplinar, considerando las características propias de las distintas facultades, modalidades de estudio (presencial, híbrida y en línea). En este sentido, el análisis constituye un insumo estratégico para la formulación del Plan orientado a fortalecer las competencias pedagógicas, investigativas, tecnológicas y de gestión del profesorado, en coherencia con los resultados de la evaluación docente y los estándares de calidad institucional.

5.1 Coordinadores

Figura 1.

Caracterización de los encuestados – Género



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

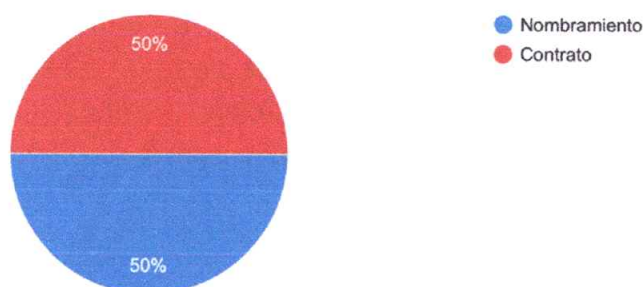
De un total de 26 respuestas obtenidas en la encuesta aplicada a coordinadores y coordinadoras de carrera, el 69,2% corresponde al género femenino, mientras que el 30,8% al género masculino. Estos resultados evidencian una mayor participación de mujeres en los procesos de coordinación académica dentro de la Universidad Estatal de Bolívar, lo cual refleja una presencia significativa del liderazgo femenino en la gestión de las carreras. Esta distribución permite considerar una perspectiva diversa en la



identificación de necesidades de capacitación docente, aportando a la construcción de un plan más inclusivo y representativo de la realidad institucional.

Figura 2.

Caracterización de los encuestados – Relación laboral

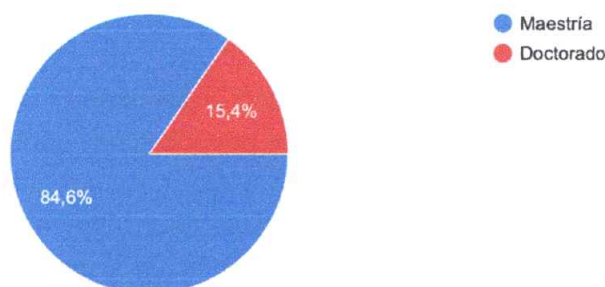


Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

El 50% de los coordinadores y coordinadoras de carrera corresponde a personal con nombramiento, mientras que el 50% restante mantiene una relación laboral bajo contrato. Esta distribución equilibrada evidencia una representación institucional diversa en términos de vinculación laboral, lo cual permite que el levantamiento de necesidades de capacitación docente incorpore tanto la perspectiva del personal académico con estabilidad laboral como de aquellos en condición contractual. En este sentido, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 deberá considerar estrategias inclusivas que respondan a las particularidades de ambos grupos, garantizando acceso equitativo a los procesos de formación y desarrollo profesional.

Figura 3.

Nivel de estudios de los coordinadores y coordinadoras encuestados



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

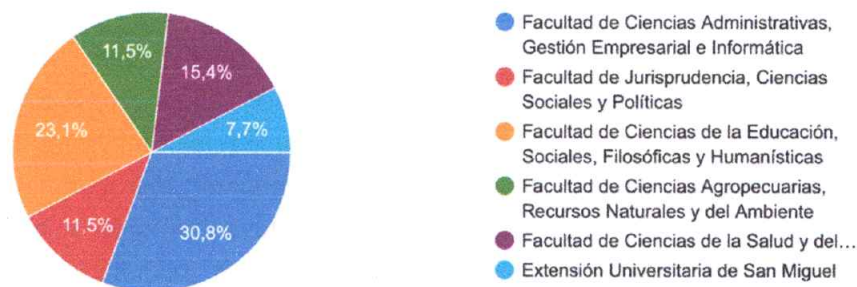


Los resultados evidencian que el 84,6 % de los coordinadores y coordinadoras de carrera posee título de maestría, mientras que el 15,4 % cuenta con doctorado. Esta distribución refleja un nivel sólido de formación de cuarto nivel entre quienes lideran los procesos académicos de las carreras, lo cual aporta criterios técnicos, pedagógicos y de gestión para la identificación de necesidades de capacitación docente.

Asimismo, la menor proporción de personal con formación doctoral permite identificar una oportunidad de fortalecimiento institucional orientada al impulso de procesos de investigación, innovación educativa y desarrollo académico avanzado. En este sentido, esta caracterización constituye un referente importante para la planificación del Plan de Perfeccionamiento Académico 2026, particularmente en la definición de líneas formativas relacionadas con pedagogía universitaria, investigación y gestión curricular.

Figura 4.

Distribución de respuestas por facultad y unidad académica



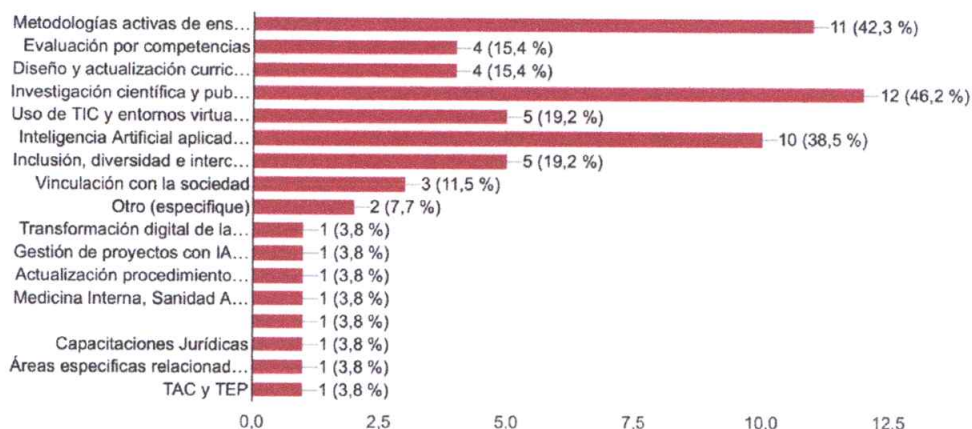
Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

La distribución de respuestas por facultad y unidad académica evidencia una participación representativa de las diferentes áreas académicas de la Universidad Estatal de Bolívar, incluyendo facultades, extensión universitaria y otras unidades de apoyo académico. Esta diversidad de participación fortalece la validez del diagnóstico institucional, al incorporar percepciones provenientes de distintos campos disciplinares y contextos formativos.

La presencia de respuestas de múltiples facultades permite identificar necesidades de capacitación docente desde una perspectiva integral, considerando particularidades pedagógicas, metodológicas y tecnológicas propias de cada carrera. Asimismo, esta heterogeneidad aporta insumos relevantes para estructurar un plan de perfeccionamiento académico transversal, pero con capacidad de adaptación a requerimientos específicos por áreas del conocimiento.

Figura 5.

Áreas prioritarias para la capacitación docente



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

Los resultados evidencian que las áreas consideradas como prioritarias para la capacitación docente se concentran principalmente en investigación científica y publicación académica con el 46,2 %, seguida de metodologías activas de enseñanza-aprendizaje con el 42,3 %, y inteligencia artificial aplicada a la educación con el 38,5 %. Estos datos reflejan una clara necesidad institucional de fortalecer tanto las competencias pedagógicas como las investigativas y tecnológicas del personal docente. En un segundo nivel de prioridad se ubican el uso de TIC y entornos virtuales de aprendizaje y la inclusión, diversidad e interculturalidad, cada una con el 19,2 %, así como la evaluación por competencias y el diseño y actualización curricular, con 15,4 % respectivamente. Esto sugiere la necesidad de consolidar prácticas docentes orientadas a la innovación metodológica, la educación inclusiva y la actualización curricular permanente.

En menor proporción se identifican necesidades específicas vinculadas con vinculación con la sociedad (11,5 %) y otras áreas especializadas de acuerdo con la naturaleza de cada carrera, como capacitación jurídica, áreas de salud, TAC y TEP, transformación digital y gestión de proyectos con inteligencia artificial. Estos resultados permiten proyectar un plan de perfeccionamiento académico con componentes transversales institucionales y módulos especializados por áreas disciplinares.

Figura 6.

Red temática de necesidades de capacitación docente a partir de la encuesta aplicada a coordinadores de carrera.





Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

Las respuestas cualitativas evidencian que la priorización de las áreas de capacitación responde a necesidades directamente vinculadas con el fortalecimiento de la calidad académica, la actualización disciplinar y el cumplimiento de los procesos institucionales de evaluación y acreditación. En el ámbito pedagógico, las coordinaciones destacan la necesidad de fortalecer competencias en metodologías activas, evaluación por competencias y estrategias didácticas innovadoras, con el propósito de promover un aprendizaje más participativo, crítico y centrado en el estudiante. Asimismo, se resalta la importancia del uso de herramientas tecnológicas aplicadas al aprendizaje, especialmente aquellas orientadas al rol activo del estudiante y al fortalecimiento del currículo.

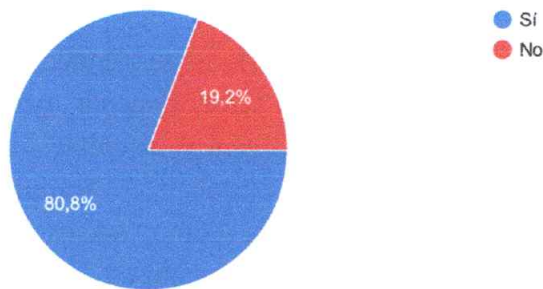
En el campo investigativo, varias respuestas enfatizan la necesidad de incrementar la producción científica, la publicación académica y la investigación aplicada, reconociendo que estos elementos son fundamentales para elevar la calidad del desempeño docente y el posicionamiento institucional. De igual manera, se identifican requerimientos de capacitación en áreas específicas disciplinares, tales como ciencias jurídicas, económicas, administrativas y lingüísticas, lo que refleja la necesidad de complementar la formación pedagógica transversal con procesos de actualización especializada por carrera.

En conjunto, estas justificaciones confirman que las necesidades de capacitación docente en la UEB deben abordarse desde un enfoque integral que articule innovación pedagógica, fortalecimiento investigativo, transformación digital y actualización disciplinar.

Figura 7.

Disponibilidad de programas de capacitación docente en las carreras





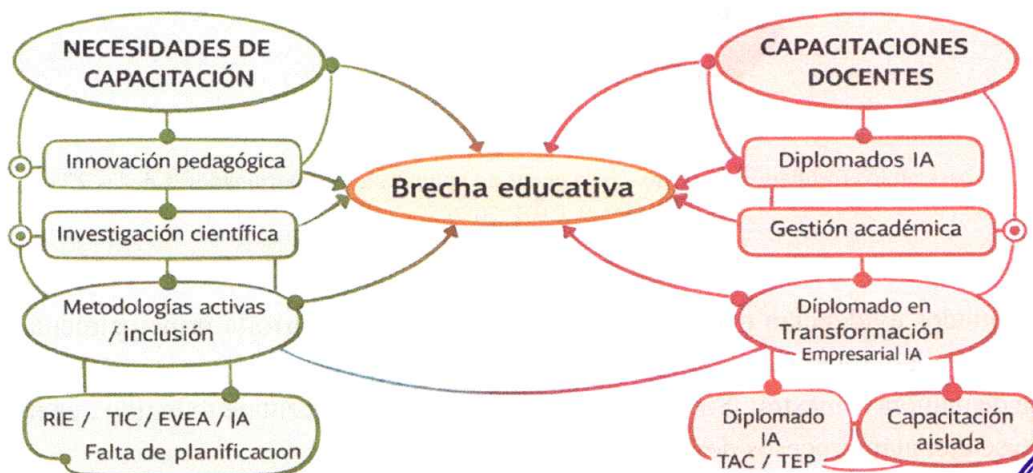
Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

Los resultados evidencian que el 80,8 % de los coordinadores y coordinadoras de carrera reconoce que sus unidades académicas cuentan con programas de capacitación docente, mientras que un 19,2 % señala que no dispone de estos procesos formativos. Esta información refleja que, si bien existe una base institucional de capacitación docente en la mayoría de las carreras, aún persisten brechas en su implementación o acceso en ciertos espacios académicos. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la cobertura, sistematización y articulación institucional de los programas de capacitación, garantizando que estos respondan de manera equitativa a todas las unidades académicas.

En este contexto, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 deberá orientarse no solo a la generación de nuevas propuestas formativas, sino también a la consolidación de una política institucional de capacitación docente, que asegure continuidad, pertinencia y acceso universal para todo el personal académico.

Figura 8.

Red de necesidades de capacitación docente



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.



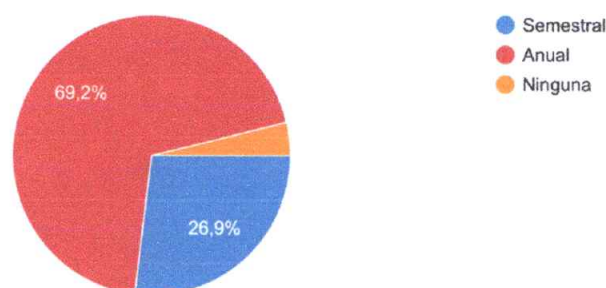
Las respuestas evidencian que durante el período académico 1er y 2do PAO 2025 se desarrollaron diversas acciones de capacitación docente, principalmente orientadas a innovación tecnológica, formación pedagógica y actualización disciplinar. Entre las principales capacitaciones identificadas se destacan el Diplomado en Transformación Empresarial con Inteligencia Artificial, así como cursos y talleres relacionados con inteligencia artificial aplicada en distintos campos, metodologías de enseñanza, gestión académica y formación en investigación. Asimismo, se registran temáticas vinculadas al desarrollo socioemocional en el aprendizaje, estrategias didácticas para áreas específicas y capacitación en temas de inclusión y seguridad institucional.

No obstante, se observa que las capacitaciones presentan un carácter heterogéneo y, en algunos casos, aislado por facultad o carrera, sin evidenciar una estructura institucional unificada o una planificación articulada a nivel general. Esta situación sugiere que, si bien existen esfuerzos importantes en formación docente, es necesario fortalecer la planificación estratégica, sistematización y alineación de las capacitaciones con las necesidades institucionales y los resultados de la evaluación docente.

En este sentido, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 deberá consolidar una oferta formativa estructurada, coherente y pertinente, que integre los ejes de innovación pedagógica, investigación, transformación digital y actualización disciplinar.

Figura 9.

Periodicidad de las capacitaciones



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

Los resultados evidencian que la capacitación docente se desarrolla principalmente con una periodicidad anual (69,2 %), mientras que un 26,9 % de las carreras señala que se realiza de manera semestral. Sin embargo, se identifica un porcentaje reducido que indica que no se ejecutan procesos de capacitación de forma regular.

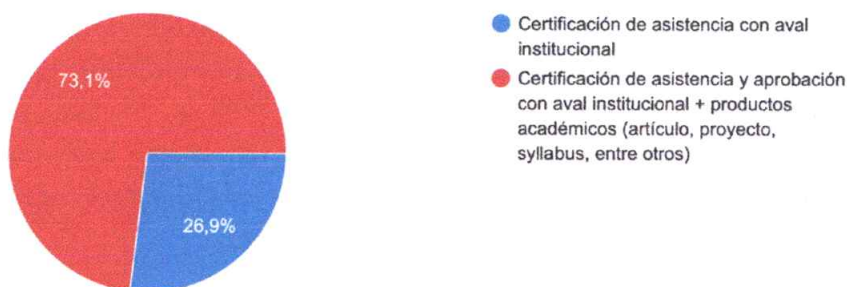
Esta información permite inferir que, si bien existe una planificación de actividades formativas en la institución, estas no se desarrollan de manera homogénea ni con una



frecuencia sostenida en todas las unidades académicas. La predominancia de la periodicidad anual sugiere una limitada continuidad en los procesos de actualización docente, lo que puede afectar la consolidación de competencias pedagógicas, investigativas y tecnológicas. En este contexto, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 deberá orientarse a establecer una programación sistemática y permanente de capacitación, promoviendo una mayor frecuencia (semestral o continua) que permita responder oportunamente a las demandas del entorno educativo, los avances disciplinarios y los resultados de la evaluación docente.

Figura 10.

Tipo de cursos de mayor interés para los docentes



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

Los resultados evidencian que el 73,1 % de los coordinadores y coordinadoras de carrera señala que los docentes muestran mayor interés en cursos que incluyen certificación de asistencia y aprobación con aval institucional, acompañados de productos académicos como artículos, proyectos, sílabos u otros. En contraste, el 26,9 % indica preferencia por cursos con certificación de asistencia.

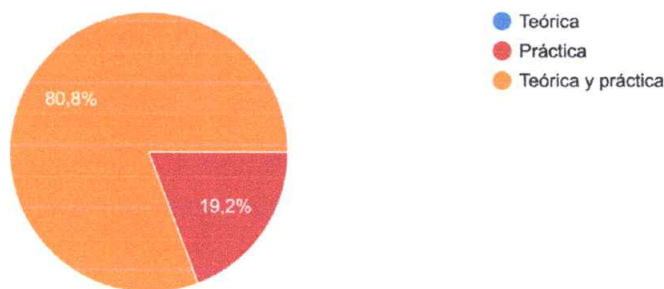
Esta tendencia refleja una clara orientación hacia procesos formativos que no solo acrediten la participación, sino que también generen resultados concretos y aplicables en el ámbito académico, contribuyendo al fortalecimiento del perfil docente en términos de investigación, planificación y producción académica.

En este sentido, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 deberá priorizar el diseño de programas de capacitación que incorporen componentes evaluativos y productos finales, promoviendo una formación más significativa, pertinente y alineada con los estándares de calidad y los procesos de acreditación institucional.

Figura 11.

Tipo de capacitación preferida por los docentes





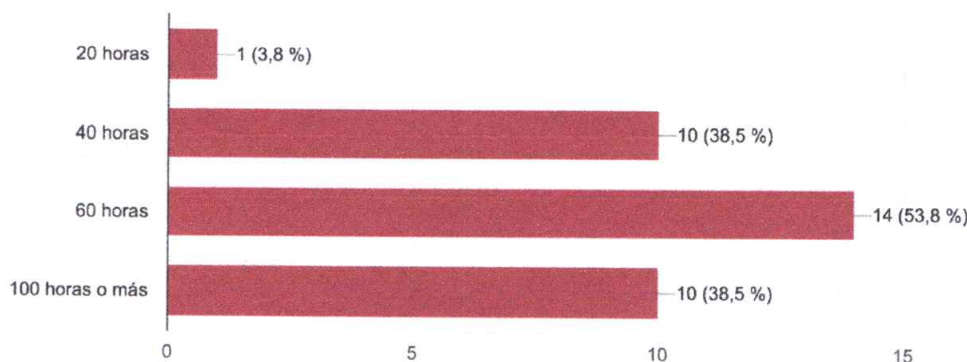
Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

Los resultados evidencian que la gran mayoría de docentes (80,8 %) prefiere procesos de capacitación que integren componentes teóricos y prácticos, mientras que un 19,2 % se inclina exclusivamente por enfoques prácticos. No se registra preferencia por capacitaciones únicamente teóricas. Esta tendencia refleja una clara orientación hacia modelos formativos aplicados e integrales, donde el conocimiento conceptual se articula con su implementación en contextos reales de enseñanza.

En este sentido, los docentes demandan espacios de capacitación que les permitan experimentar, diseñar, aplicar y reflexionar sobre estrategias pedagógicas, más allá de la simple transmisión de contenidos. En función de estos resultados, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 deberá priorizar metodologías como seminarios-taller, laboratorios pedagógicos, aprendizaje basado en problemas y proyectos, así como actividades que culminen en productos concretos aplicables en el aula, garantizando una formación pertinente, activa y orientada a la mejora de la práctica docente.

Figura 12.

Duración de las capacitaciones docentes



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.



Los resultados evidencian que la mayor parte de docentes participa en procesos formativos de 60 horas (53,8 %), consolidándose como la duración más adecuada y aceptada institucionalmente. Le siguen las capacitaciones de 40 horas (38,5 %) y aquellas de 100 horas o más (38,5 %), mientras que las de menor duración (20 horas) tienen una participación mínima. Esta distribución muestra una clara preferencia por procesos de formación de mediana y larga duración, lo que indica que los docentes valoran espacios de capacitación profundos, estructurados y con mayor desarrollo de contenidos y práctica.

Asimismo, evidencia apertura hacia programas más extensos, como diplomados, siempre que estos aporten a su desempeño académico. En este contexto, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 deberá priorizar ofertas formativas en rangos de 40 a 60 horas como estándar institucional, complementadas con programas de mayor duración para especialización, garantizando así procesos sostenidos de actualización, aplicación práctica y mejora continua del desempeño docente.

Figura 13.

Red de categorías emergentes de necesidades de capacitación docente



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los coordinadores de las 27 carreras de la UEB, 2026.

El análisis de las respuestas evidencia que las necesidades de capacitación docente en la Universidad Estatal de Bolívar se concentran principalmente en el fortalecimiento de competencias pedagógicas y digitales. Destacan de manera recurrente áreas como metodologías activas de enseñanza–aprendizaje, uso de entornos virtuales (EVEA), evaluación por competencias e integración de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, lo que refleja una demanda orientada a la innovación educativa y a la adaptación a contextos híbridos y virtuales. Asimismo, se identifica una importante necesidad de formación en investigación científica y producción académica, en coherencia con los procesos de acreditación y mejora de la calidad institucional.



Por otra parte, las respuestas también evidencian la necesidad de complementar la formación pedagógica con capacitación disciplinar específica, acorde a las particularidades de cada carrera, incluyendo áreas como marketing, finanzas, derecho y ciencias aplicadas. De este modo, se configura un enfoque integral de perfeccionamiento docente que articula dos dimensiones clave: una formación transversal en pedagogía e innovación educativa, y una formación especializada por campo del conocimiento, lo que permitirá fortalecer de manera equilibrada el desempeño académico y la pertinencia de la oferta educativa institucional.

5.1.1 Síntesis de resultados de la encuesta aplicada a coordinadores de carrera

Los resultados de la encuesta aplicada a coordinadores y coordinadoras de carrera de la Universidad Estatal de Bolívar evidencian una visión estratégica sobre las necesidades de capacitación docente a nivel institucional. En términos generales, se identifica una alta valoración de la formación continua como un elemento clave para el fortalecimiento del desempeño académico y la mejora de la calidad educativa.

Entre las principales áreas de capacitación priorizadas destacan las **metodologías activas de enseñanza-aprendizaje, la investigación científica y publicación académica, el uso de tecnologías digitales y entornos virtuales (EVEA), así como la inteligencia artificial aplicada a la docencia**. Estas áreas reflejan una tendencia hacia la innovación educativa, la transformación digital y el fortalecimiento de las competencias investigativas, en concordancia con las exigencias actuales de la educación superior.

Asimismo, se identifican necesidades relacionadas con el **diseño y actualización curricular, la evaluación por competencias, la inclusión y la vinculación con la sociedad**, lo que evidencia la importancia de garantizar la pertinencia académica y el cumplimiento de estándares de calidad y procesos de acreditación. De igual forma, los coordinadores resaltan la necesidad de complementar la formación pedagógica con **capacitación disciplinar específica**, acorde a las particularidades de cada carrera.

En cuanto a las características de la capacitación, se observa una preferencia por programas de tipo **teórico-práctico**, con una duración promedio de **40 a 60 horas**, y con certificación institucional que incluya la generación de productos académicos. Además, si bien la mayoría de carreras cuenta con programas de capacitación docente, estos se desarrollan principalmente con periodicidad anual, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la continuidad y sistematicidad de estos procesos.

En conjunto, los resultados evidencian la necesidad de estructurar un modelo de capacitación docente integral, que articule formación pedagógica, tecnológica e investigativa con especialización disciplinar, orientado a responder a los desafíos contemporáneos de la educación superior y a consolidar procesos de mejora continua en la Universidad Estatal de Bolívar.



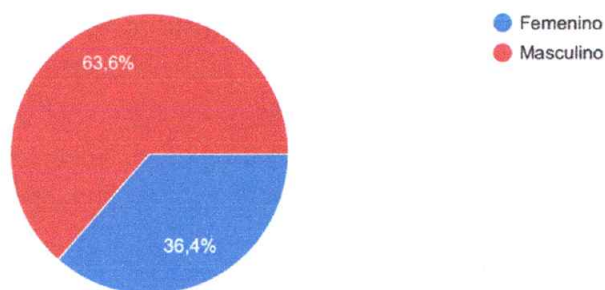
5.2 Docentes UEB

El análisis de los resultados de la encuesta aplicada a 162 docentes de la Universidad Estatal de Bolívar constituye un insumo fundamental para la identificación de necesidades de capacitación en el marco del Plan de Perfeccionamiento Académico 2026. La participación alcanzada representa más del 50% del total de docentes de la institución, lo que otorga un nivel significativo de representatividad a los hallazgos obtenidos. Este proceso de levantamiento de información permitió recoger percepciones, intereses y demandas formativas del profesorado, considerando la diversidad de facultades, áreas del conocimiento y modalidades de enseñanza. En particular, se abordan aspectos relacionados con áreas prioritarias de capacitación, modalidades preferidas, disponibilidad de tiempo y enfoques formativos requeridos.

Los resultados que se presentan a continuación se organizan por cada una de las preguntas de la encuesta, permitiendo un análisis detallado que servirá de base para la toma de decisiones institucionales orientadas al fortalecimiento de las competencias pedagógicas, tecnológicas e investigativas del cuerpo docente.

Figura 14.

Caracterización de los docentes encuestados: Género



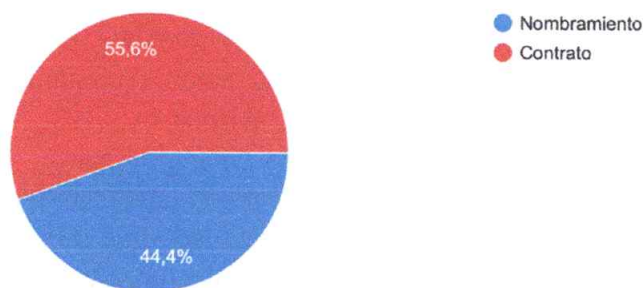
Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

En relación con la variable género, los resultados de la encuesta aplicada a 162 docentes de la Universidad Estatal de Bolívar evidencian una mayor participación del género masculino, que representa el 63,6% del total de encuestados, mientras que el 36,4% corresponde al género femenino. Esta distribución refleja una participación diferenciada en la planta docente, lo cual puede estar asociado a la composición actual del personal académico en las distintas facultades. No obstante, es importante considerar este aspecto en la planificación de los procesos de capacitación, promoviendo enfoques inclusivos y equitativos que respondan a las necesidades de todos los grupos.

Asimismo, la caracterización por género constituye un elemento relevante para el análisis institucional, ya que permite identificar posibles brechas o tendencias en la participación docente, aportando insumos para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento de la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional académico.

Figura 15.

Relación laboral de los docentes

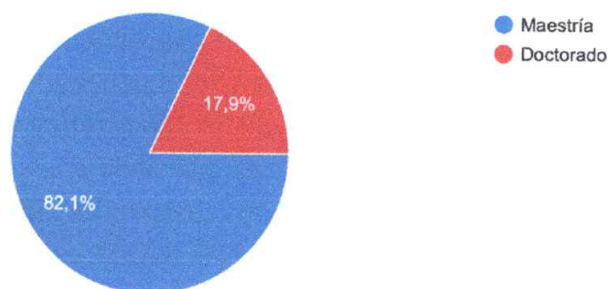


Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

En cuanto a la relación laboral de los docentes encuestados, los resultados evidencian que el 55,6% del personal académico mantiene una vinculación bajo la modalidad de contrato, mientras que el 44,4% corresponde a docentes con nombramiento. Estos datos reflejan una ligera predominancia de docentes contratados dentro de la muestra, lo que permite identificar una estructura laboral mixta en la institución. Esta configuración puede incidir en aspectos como la estabilidad laboral, la continuidad en los procesos académicos y la participación en actividades institucionales. En este sentido, resulta pertinente considerar las características de ambos grupos al momento de analizar la dinámica docente, a fin de comprender de mejor manera sus condiciones de desempeño y su involucramiento en los procesos universitarios.

Figura 16.

Nivel de estudio de los docentes

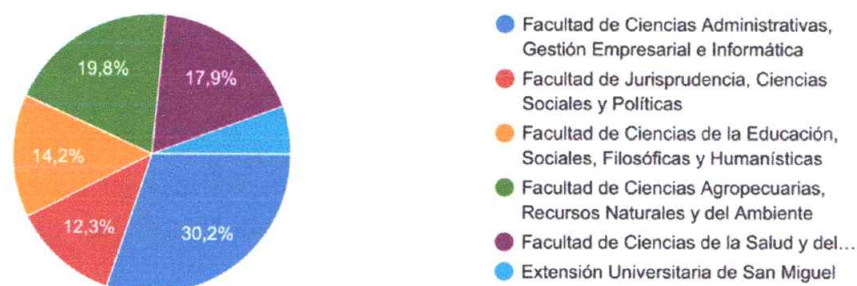


Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

En relación con el nivel de estudios, los resultados evidencian que la mayoría de los docentes encuestados cuenta con título de maestría, representando el 82,1% del total, mientras que el 17,9% posee formación a nivel de doctorado. Esta distribución muestra un predominio significativo de docentes con formación de cuarto nivel a nivel de maestría, lo cual constituye una base académica sólida en la institución. Sin embargo, la proporción de docentes con título de doctorado es considerablemente menor, lo que permite identificar una brecha en términos de formación doctoral. Este comportamiento puede asociarse a factores como el acceso a programas de doctorado, disponibilidad de tiempo para estudios avanzados y oportunidades de financiamiento, elementos que inciden en el desarrollo académico del profesorado.

Figura 17.

Facultad de pertenencia de los docentes



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

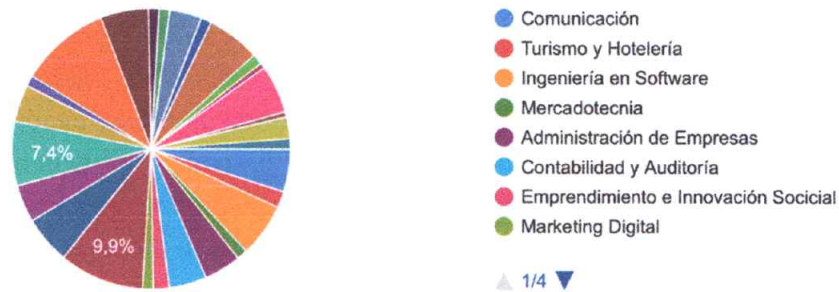
En relación con la facultad de pertenencia, los resultados muestran que la mayor proporción de docentes encuestados corresponde a la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática, con el 30,2%. Le siguen la Facultad de Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente con el 19,8%, y la Facultad de Ciencias de la Salud, con el 17,9%. Por su parte, la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas representa el 14,2%, mientras que la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas alcanza el 12,3% de participación. Finalmente, la Extensión Universitaria de San Miguel de Bolívar presenta una menor representación dentro de la muestra.

Esta distribución evidencia una participación diversa de las distintas unidades académicas, lo que permite contar con una visión amplia y representativa de las percepciones docentes a nivel institucional. Asimismo, se observa una mayor presencia de determinadas facultades, lo cual puede incidir en la predominancia de ciertas necesidades o enfoques dentro de los resultados generales.



Figura 18.

Carrera a la que pertenecen los docentes



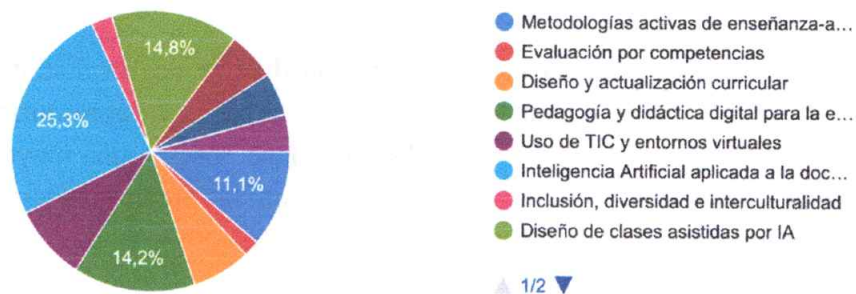
Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

En relación con la carrera en la que laboran los docentes (o en la que tienen mayor carga horaria), los resultados evidencian una alta diversidad de programas académicos, lo que refleja la participación de docentes provenientes de distintas áreas del conocimiento. A partir de la información disponible, se identifican algunas carreras con mayor representación relativa dentro de la muestra, entre ellas Turismo y Hotelería (9,9%) y Contabilidad y Auditoría (7,4%), así como otras carreras del campo administrativo, tecnológico y social. No obstante, se observa que la distribución de respuestas se encuentra ampliamente dispersa entre múltiples carreras, muchas de las cuales presentan porcentajes menores.

Este comportamiento evidencia una estructura académica heterogénea, en la que no existe una concentración predominante en una sola carrera, sino una participación distribuida entre diversos programas. Esta característica permite contar con una visión integral de las percepciones docentes, considerando la pluralidad disciplinar de la institución. Asimismo, la dispersión de los datos sugiere la necesidad de analizar las demandas formativas desde una perspectiva transversal, sin perder de vista posibles particularidades propias de cada área académica.

Figura 19.

Áreas prioritarias de capacitación en el componente didáctico-pedagógico



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

En relación con las áreas en las que los docentes consideran prioritario capacitarse dentro del componente didáctico y pedagógico, los resultados evidencian una clara tendencia hacia el fortalecimiento de competencias vinculadas a la innovación educativa y el uso de tecnologías emergentes.

La mayor proporción de respuestas se concentra en **Inteligencia Artificial aplicada a la docencia**, con el 25,3%, lo que refleja un alto interés del profesorado por incorporar herramientas tecnológicas avanzadas en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Este resultado pone de manifiesto una orientación hacia la actualización digital y la transformación de las prácticas pedagógicas.

En segundo nivel de prioridad se ubican **Diseño de clases asistidas por IA (14,8%)** y **Pedagogía y didáctica digital para la educación (14,2%)**, evidenciando la necesidad de fortalecer el uso pedagógico de la tecnología más allá de su dimensión instrumental. Asimismo, Metodologías activas de enseñanza-aprendizaje (11,1%) continúa siendo un eje relevante, lo que sugiere la permanencia del interés por enfoques centrados en el estudiante.

Otras áreas como el **Uso de TIC y entornos virtuales, el Diseño y actualización curricular, la Evaluación por competencias y la Inclusión, diversidad e interculturalidad presentan** menores porcentajes relativos, aunque mantienen su importancia dentro del conjunto de necesidades formativas. En conjunto, estos resultados evidencian una tendencia hacia la integración de la innovación tecnológica con enfoques pedagógicos contemporáneos, lo que refleja un proceso de transición hacia modelos educativos más dinámicos, digitales e inclusivos.

Figura 20.

Cursos de capacitación específicos requeridos por los docentes



**Cursos de capacitación específicos
requeridos por los docentes**



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

En relación con los cursos de capacitación específicos requeridos por los docentes para la actualización de sus conocimientos profesionales, los resultados evidencian una alta diversidad de demandas formativas, coherente con la heterogeneidad disciplinar de la institución. A partir de la revisión de las respuestas, se identifican varias líneas temáticas recurrentes. En primer lugar, destaca el interés en metodologías de investigación, tanto en enfoques cuantitativos como aplicados a campos específicos, lo que refleja la necesidad de fortalecer competencias investigativas en distintas áreas del conocimiento.

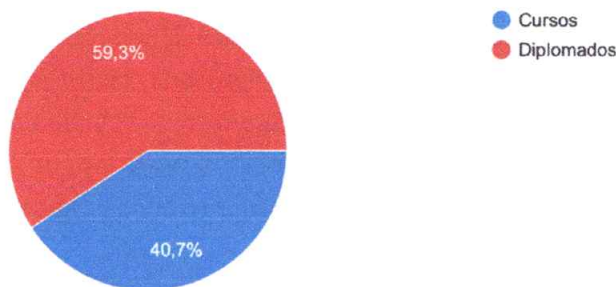
Asimismo, se observa una demanda importante en torno al uso de inteligencia artificial aplicada a la docencia y a procesos metodológicos, lo cual se articula con las tendencias identificadas previamente en el componente didáctico. Este interés evidencia una orientación hacia la innovación y la integración de tecnologías emergentes en la práctica académica. Por otro lado, se identifican requerimientos vinculados a pedagogía, didáctica y diseño de materiales educativos, lo que sugiere la necesidad de fortalecer las competencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje desde una perspectiva práctica y aplicada.

De igual manera, emergen demandas altamente especializadas por área disciplinar, tales como contenidos en geomecánica, hidráulica computacional, salud mental en contextos específicos, entre otros. Estas respuestas evidencian la importancia de considerar ofertas formativas diferenciadas que respondan a necesidades técnicas particulares. En conjunto, los resultados muestran que las necesidades de capacitación no solo se concentran en aspectos pedagógicos generales, sino también en la actualización profesional específica, lo que demanda una oferta formativa equilibrada con componentes transversales y especializados.



Figura 21.

Tipo de capacitación de interés para los docentes



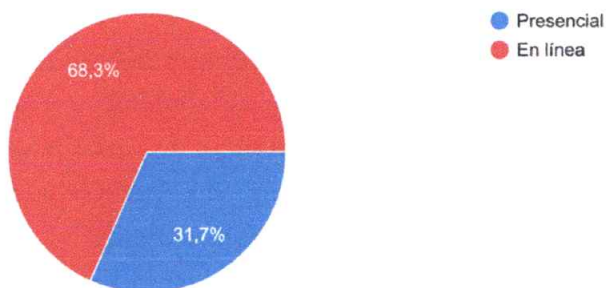
Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

En relación con el tipo de capacitación en el que los docentes manifiestan interés, los resultados evidencian una clara preferencia por modalidades formativas orientadas a la actualización profesional y el fortalecimiento de competencias aplicadas. De manera general, se observa una tendencia hacia capacitaciones de carácter práctico y especializado, vinculadas tanto al ejercicio docente como al desarrollo disciplinar. En este sentido, los docentes priorizan espacios formativos que les permitan mejorar su desempeño en el aula, actualizar conocimientos en su área y fortalecer habilidades metodológicas y tecnológicas.

Asimismo, se identifica interés en procesos de capacitación relacionados con la investigación, la innovación educativa y el uso de herramientas digitales, lo cual evidencia una orientación hacia la mejora continua y la adaptación a los cambios en el contexto de la educación superior. Por otra parte, la diversidad de respuestas sugiere que no existe una única línea de interés predominante, sino múltiples expectativas formativas que responden a las particularidades de cada área académica. Esto refuerza la necesidad de considerar una oferta formativa flexible, que combine componentes transversales con opciones específicas por campo disciplinar.

Figura 22.

Modalidad de capacitación de preferencia



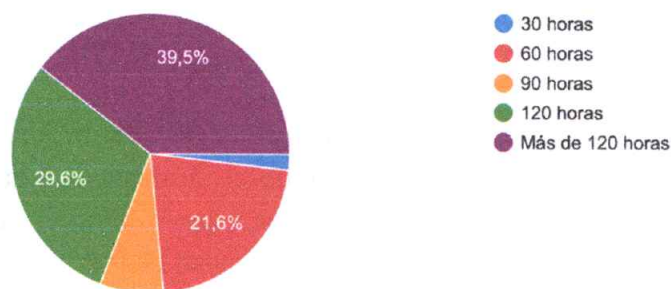
Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

En relación con la modalidad de capacitación, los resultados evidencian una clara preferencia por la modalidad en línea, la cual alcanza el 68,3% de las respuestas, frente al 31,7% que opta por la modalidad presencial. Esta tendencia refleja una inclinación significativa hacia esquemas formativos flexibles, que faciliten la participación del profesorado sin las limitaciones de desplazamiento o coincidencia horaria. La preferencia por la virtualidad puede estar asociada a factores como la optimización del tiempo, la compatibilidad con la carga académica y el acceso a recursos digitales.

Por otro lado, aunque en menor proporción, la modalidad presencial mantiene relevancia, lo que sugiere que ciertos procesos formativos continúan valorando la interacción directa, especialmente en actividades prácticas o de carácter aplicado. En conjunto, los resultados evidencian la necesidad de considerar modalidades flexibles que integren lo virtual como componente predominante, sin descartar espacios presenciales en función de los objetivos formativos.

Figura 23.

Número de horas de capacitación de preferencia



Nota: Con base en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

En relación con el número de horas de capacitación, los resultados evidencian una clara preferencia por procesos formativos de mayor duración. La opción más seleccionada corresponde a más de 120 horas, con el 39,5% de las respuestas, seguida por 120 horas con el 29,6%. En un nivel intermedio se ubican las capacitaciones de 60 horas (21,6%), mientras que las opciones de menor duración, como 90 horas y 30 horas, presentan una menor preferencia relativa.

Estos resultados sugieren que los docentes valoran procesos de formación más extensos, que permitan un desarrollo más profundo de contenidos y una apropiación significativa de conocimientos y habilidades. A diferencia de capacitaciones breves, se evidencia una inclinación hacia propuestas formativas más estructuradas y con mayor nivel de especialización. En conjunto, esta tendencia refleja una disposición del profesorado hacia procesos de actualización más completos, lo que puede favorecer el fortalecimiento sostenido de sus competencias académicas y profesionales.

5.2.1 Síntesis de resultados de la encuesta aplicada a docentes

De manera general, los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar permiten identificar tendencias claras en relación con sus características, necesidades formativas y preferencias en los procesos de capacitación.

En cuanto a la caracterización del profesorado, se evidencia una participación mayoritaria de docentes del género masculino, así como una distribución laboral mixta entre personal con nombramiento y contrato. A nivel de formación académica, predomina el título de maestría, mientras que la proporción de docentes con doctorado es menor, lo que sugiere oportunidades de fortalecimiento en este nivel de formación. Desde el punto de vista institucional, la participación proviene de todas las facultades, lo que garantiza una visión amplia y representativa. Asimismo, la distribución por carreras refleja una alta diversidad disciplinar, evidenciando la heterogeneidad del cuerpo docente y la multiplicidad de contextos académicos en los que se desempeñan.

En relación con las necesidades de capacitación, se observa una tendencia marcada hacia el fortalecimiento de competencias vinculadas a la **innovación educativa y el uso de tecnologías, destacando el interés en la inteligencia artificial aplicada a la docencia, el diseño de clases asistidas por IA y la pedagogía digital**. De manera complementaria, se mantiene la relevancia de enfoques pedagógicos como las metodologías activas y el desarrollo curricular. Por otra parte, los requerimientos específicos de formación evidencian tanto necesidades transversales —como investigación, didáctica y uso de herramientas tecnológicas— como demandas altamente especializadas propias de cada área disciplinar, lo que pone de manifiesto la necesidad de una oferta formativa diversificada.

En cuanto a las características de la capacitación, los docentes muestran preferencia por modalidades **en línea**, lo que refleja la importancia de la flexibilidad en los procesos formativos. Asimismo, existe una inclinación hacia capacitaciones de mayor duración, especialmente aquellas que superan las 120 horas, lo que evidencia el interés por procesos formativos más profundos y estructurados. En conjunto, los resultados permiten identificar un profesorado con interés en la actualización continua, orientado hacia la innovación, la mejora de la práctica docente y el fortalecimiento de sus competencias profesionales en contextos educativos cada vez más dinámicos.

6. Justificación del plan

El Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 de la Universidad Estatal de Bolívar se fundamenta en la necesidad de consolidar procesos sistemáticos de formación docente que respondan a las transformaciones actuales de la educación superior y a las demandas específicas del contexto institucional.



El diagnóstico realizado, a partir de las encuestas aplicadas a docentes y coordinadores de carrera, así como de la información levantada en la matriz de capacitación propuesta por las facultades, evidencia la existencia de necesidades formativas en distintos niveles. Por un lado, se identifican requerimientos de carácter transversal, relacionados con la innovación pedagógica, el uso de tecnologías digitales, la incorporación de inteligencia artificial en la docencia y el fortalecimiento de competencias investigativas. Por otro lado, se reconocen demandas específicas vinculadas a cada área del conocimiento, lo que refleja la diversidad disciplinar del cuerpo académico.

En este contexto, la formación docente adquiere un carácter estratégico, en tanto contribuye al fortalecimiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la actualización permanente del profesorado y la pertinencia de la oferta académica. Asimismo, las preferencias manifestadas por los docentes, particularmente hacia modalidades en línea y procesos formativos de mayor duración, orientan la necesidad de diseñar propuestas flexibles, accesibles y adaptadas a las condiciones reales de participación.

De igual manera, las propuestas planteadas por las facultades evidencian una intención de articular la capacitación con objetivos institucionales más amplios, tales como la mejora de la calidad educativa, la inclusión, la innovación y el fortalecimiento de los procesos sustantivos universitarios. Esto permite concebir el plan no solo como un conjunto de cursos, sino como un instrumento de gestión que integra esfuerzos institucionales en torno al desarrollo profesional docente.

En este sentido, el Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 se justifica como una respuesta integral a las necesidades identificadas, orientada a fortalecer las capacidades del profesorado desde una perspectiva articulada, pertinente y coherente con las dinámicas actuales de la educación superior.

7. Objetivos del plan

7.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias del personal docente de la Universidad Estatal de Bolívar mediante la implementación de procesos de capacitación pertinentes, actualizados y articulados con las necesidades institucionales y disciplinares, orientados a la mejora de la práctica académica.

7.2 Objetivos Específicos

- Desarrollar competencias pedagógicas y didácticas en el profesorado, incorporando metodologías activas, estrategias de evaluación y enfoques innovadores en los procesos de enseñanza-aprendizaje.



- Fomentar la integración de tecnologías digitales e inteligencia artificial en la práctica docente, promoviendo su uso efectivo en entornos educativos presenciales y virtuales.
- Fortalecer la actualización investigativa y disciplinar del personal docente, en correspondencia con las necesidades específicas de las distintas facultades y áreas del conocimiento.

8. Metas

- Capacitar al menos al 90% del personal docente de la Universidad Estatal de Bolívar en programas de formación continua durante el año 2026.
- Implementar un mínimo de 2 programas de capacitación en áreas prioritarias, incluyendo innovación pedagógica, metodologías activas, tecnologías digitales e inteligencia artificial aplicada a la docencia.
- Ejecutar al menos 22 programas de capacitación disciplinar específica, dirigidos a responder a las necesidades particulares de las distintas facultades.
- Alcanzar una tasa de finalización del 85% en los programas de capacitación implementados.

9. Población objetivo

El Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 está dirigido al personal docente de la Universidad Estatal de Bolívar, perteneciente a las distintas facultades y unidades académicas de la institución. La población objetivo incluye a docentes con nombramiento y docentes bajo modalidad de contrato, quienes desarrollan actividades de docencia en los diferentes niveles de formación y áreas del conocimiento. Esta cobertura permite considerar la diversidad de condiciones laborales, experiencias y trayectorias académicas presentes en el cuerpo docente.

Asimismo, el plan contempla la participación de docentes con distintos niveles de formación, desde profesionales con título de maestría hasta aquellos con grado de doctorado, así como de docentes que se desempeñan en diversas carreras, lo que refleja la heterogeneidad disciplinar de la institución. En este sentido, la población objetivo se caracteriza por su diversidad académica, profesional y laboral, lo que implica la implementación de propuestas formativas flexibles y diferenciadas, capaces de responder tanto a necesidades transversales como a requerimientos específicos por áreas del conocimiento.

10. Políticas de capacitación en la UEB

Las políticas de capacitación de la Universidad Estatal de Bolívar orientan el desarrollo de procesos formativos dirigidos al fortalecimiento integral del personal docente en coherencia con los principios de calidad, pertinencia, inclusión e innovación educativa.



En este marco, se establecen las siguientes políticas:

1. **Formación continua y permanente:**
La capacitación docente se concibe como un proceso sistemático y continuo, orientado a la actualización y fortalecimiento de competencias pedagógicas, tecnológicas, investigativas y disciplinares.
2. **Pertinencia y contextualización:**
Los programas de capacitación deberán responder a las necesidades institucionales y a las particularidades de las distintas facultades, carreras y áreas del conocimiento.
3. **Innovación educativa:**
Se promoverá la incorporación de metodologías activas, el uso de tecnologías digitales y la integración de herramientas de inteligencia artificial en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
4. **Acceso equitativo:**
La institución garantizará la participación de todos los docentes, independientemente de su modalidad de vinculación laboral, promoviendo igualdad de oportunidades en los procesos de formación.
5. **Flexibilidad en las modalidades de capacitación:**
Se priorizará el desarrollo de programas en modalidad en línea y semipresencial, en función de las necesidades y disponibilidad del profesorado.
6. **Articulación institucional:**
Las acciones de capacitación se coordinarán entre las distintas unidades académicas y administrativas, asegurando coherencia con los objetivos institucionales.
7. **Evaluación y mejora continua:**
Los programas de capacitación serán evaluados de manera periódica, con el fin de garantizar su calidad, pertinencia e impacto en el desempeño docente.

11. Temas de la capacitación y perfeccionamiento docente

Los temas de capacitación y perfeccionamiento docente se han definido a partir del análisis de las necesidades institucionales identificadas en el diagnóstico, así como de los requerimientos específicos planteados por las distintas facultades. Esta organización permite articular una oferta formativa que combina componentes transversales con contenidos especializados, en función de la diversidad disciplinar del cuerpo docente. En este sentido, la siguiente tabla presenta los principales temas de capacitación priorizados por cada facultad, orientados al fortalecimiento de las competencias académicas y profesionales del profesorado.

Figura 24.

Temas de la capacitación y perfeccionamiento docente por facultades

Facultad	Temas de capacitación
Vicerrectorado Académico	
Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática	<ul style="list-style-type: none"> - Curso/ Taller de Innovación en las metodologías activas de aprendizaje en la Educación Superior. - Modelo Neurocognitivo de Howard-Jones aplicado a la Práctica Educativa
Facultad de Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - Trazabilidad Digital y Blockchain - Traumatología y ortopedia animal - Transformación digital de la agricultura (Agricultura 4.0) - Tecnología de aplicación de agroquímicos
Facultad de Ciencias de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> - ACLS (Soporte Vital Cardiovascular Avanzado) BLS (Soporte Vital Básico) – PALS (Soporte Vital Pediátrico Avanzado) Simulación clínica en enfermería - Imagenología dirigida a la Fisioterapia - Innovación tecnológica en la gestión de riesgos y Métodos de enseñanza basados en aprendizajes - Evidencia y Medición: Psicometría Aplicada a la Intervención Psicológica - Investigación en ciencias de la salud: diseño y análisis estadístico
Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas	<ul style="list-style-type: none"> - Pedagogía y didáctica universitaria - Inclusión, interculturalidad y diversidad - Metodologías de investigación social - Innovación educativa - Evaluación del aprendizaje
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Actualización jurídica - Sociología de las desigualdades globales
Extensión Universitaria San Miguel de Bolívar	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento 3.0, Selección por Competencias y Employer Branding - Avance de la Criminalística y las Ciencias Forenses en Latinoamérica

Nota: tabla resumen de las necesidades de perfeccionamiento docente emitidas por las facultades de la Universidad Estatal de Bolívar, 2026.

Los temas de capacitación propuestos responden a las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional y en la matriz levantada por las facultades, articulando componentes transversales con requerimientos específicos por área del conocimiento.

12. Metodología de ejecución del plan

La metodología de ejecución del Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 fundamenta en un enfoque de **aprendizaje activo, participativo y significativo**



orientado al desarrollo de competencias que permitan a los docentes aplicar de manera inmediata los conocimientos adquiridos en su práctica académica.

En este sentido, la capacitación combinará **componentes teóricos y prácticos**, promoviendo la reflexión crítica, la innovación educativa y la resolución de problemáticas reales del contexto universitario. Asimismo, se considerarán las distintas necesidades formativas, estilos de aprendizaje y niveles de experiencia del profesorado. Para el desarrollo de los procesos de capacitación se implementarán las siguientes estrategias metodológicas:

- **Aprendizaje basado en problemas (ABP):**
Se trabajará a partir de casos y situaciones reales del ámbito educativo, que los docentes analizarán y resolverán de manera colaborativa, fortaleciendo habilidades de pensamiento crítico y toma de decisiones.
- **Talleres prácticos:**
Se desarrollarán espacios dinámicos orientados a la adquisición de competencias específicas, mediante actividades prácticas, simulaciones y ejercicios de aplicación directa en el contexto académico.
- **Seminarios y conferencias:**
Se llevarán a cabo sesiones de carácter teórico a cargo de expertos, orientadas a la actualización en temas de innovación pedagógica, didáctica, investigación y uso de tecnologías educativas.
- **Tutorías académicas:**
Se brindará acompañamiento personalizado o en pequeños grupos, con el propósito de fortalecer habilidades específicas y atender necesidades particulares de los docentes.
- **Modalidad combinada (blended learning):**
Se integrarán actividades en línea y, cuando sea pertinente, espacios presenciales, mediante el uso de plataformas digitales institucionales que faciliten el acceso a contenidos, interacción académica y procesos de evaluación.

En conjunto, esta metodología favorece un proceso formativo flexible, dinámico y orientado a la práctica, que contribuye al fortalecimiento efectivo de las competencias docentes en función de las demandas actuales de la educación superior.

13. Presupuesto

El Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 contará con una inversión total de 80.000 dólares, financiados mediante recursos asignados a través del Proyecto de Inversión de la Universidad Estatal de Bolívar, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria institucional.

14. Evaluación, control y seguimiento del plan de perfeccionamiento



La evaluación, control y seguimiento del Plan de Perfeccionamiento Académico 2026 se desarrollará como un proceso continuo y sistemático, orientado a verificar el cumplimiento de los objetivos, la calidad de las actividades ejecutadas y el impacto de las capacitaciones en el desempeño docente. En este marco, se establecerán mecanismos de monitoreo permanente que permitan dar seguimiento a la ejecución de los programas de capacitación, considerando aspectos como la participación de los docentes, el cumplimiento del cronograma, la pertinencia de los contenidos y la calidad de los facilitadores.

La evaluación del plan se realizará en tres niveles:



Para la recolección de información se utilizarán instrumentos como encuestas de satisfacción, registros de asistencia, informes de facilitadores y reportes de seguimiento académico. Asimismo, se promoverá la retroalimentación de los participantes como insumo para la mejora continua de los procesos formativos. El control del plan estará a cargo de la Dirección de Gestión Académica y la Comisión de Aseguramiento de la Calidad de la UEB, en coordinación con las facultades y unidades responsables, quienes velarán por el cumplimiento de las actividades programadas y la correcta ejecución de los recursos.


Finalmente, los resultados del proceso de evaluación y seguimiento permitirán realizar ajustes oportunos en la planificación, fortaleciendo la pertinencia, calidad y efectividad del plan de perfeccionamiento docente.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA, el presente **PLAN DE ACTUALIZACIÓN CIENTÍFICA Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO, 2026 DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**, entrará en vigencia a partir de la aprobación en Consejo Universitario.

SECRETARÍA GENERAL
CERTIFICA:

QUE, el **PLAN DE ACTUALIZACIÓN CIENTÍFICA Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO, 2026 DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**, fue analizado y discutido por Consejo Universitario en sesión extraordinaria (015) de fecha 15 de mayo de 2026.



ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL



DR. ARTURO ROJAS SANCHEZ
RECTOR

Publíquese a través de los diferentes medios de comunicación **PLAN DE ACTUALIZACIÓN CIENTÍFICA Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO, 2026 DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**.

Guaranda 15 de mayo, 2026

15. Bibliografía

Consejo de Educación Superior. (2020). *Reglamento de Régimen Académico*. Quito, Ecuador.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)*. Registro Oficial.

Universidad Estatal de Bolívar. (2022). *Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar*. Guaranda, Ecuador.

Universidad Estatal de Bolívar. (2025). *Modelo Educativo–Pedagógico de la Universidad Estatal de Bolívar*. Guaranda, Ecuador.



16. Anexos

Anexo 01: Oferta académica vigente



NO.	CARRERAS	MODALIDAD	COORDINADORES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA			
1	Administración de Empresas	Presencial	Ing. Alexandra Arguello
2	Administración de Empresas	En-línea	Ing. Margoth Chávez
3	Comunicación	Híbrida	Lic. Klever Romero
4	Contabilidad y Auditoría	Presencial	Ing. María Del Carmen Ibarra
5	Contabilidad y Auditoría	Híbrida	Ing. Anabel Monar Verdezoto
6	Emprendimiento e Innovación Social	En-línea	Lic. Ivan Yacchirema Taraguay
7	Marketing Digital	En-línea	Ing. Patricia León
8	Mercadotecnia	Presencial	Ing. Patricia León
9	Software	Presencial	Ing. Galuth García Camacho
10	Tecnologías de la Información	Presencial	Ing. Danilo Barreno
11	Turismo y Hotelería	Híbrida	Ing. Germán Sánchez Chávez
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS, RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE			
12	Agroindustria	Presencial	Ing. Frank Verdezoto
13	Agronomía	Presencial	Ing. Roque Palacios
14	Medicina Veterinaria	Presencial	Dr. Danilo Yáñez
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SOCIALES, FILOSÓFICAS Y HUMANÍSTICAS			
15	Educación Básica	Presencial	Lic. Lorena Noboa Torres
16	Educación Inicial	Presencial	Lic. María Bonilla Roldán
17	Educación Intercultural Bilingüe	Presencial	Dra. Liana Fuentes
18	Pedagogía de la Informática	En-línea	Ing. Roberto Usca
19	Pedagogías de las Matemáticas y la Física	Híbrida	Lic. Juan Eloy Bonilla
20	Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros	Híbrida	Lic. Olayis Cuero González
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS			
21	Derecho	Presencial	Abg. Renata Llanos
22	Sociología	Presencial	Lic. Fernando Rea
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO			
23	Enfermería	Presencial	Lic. Stefanny Karolina Días Ledesma
24	Terapia Física	Presencial	Lic. Cynthia Pilco
25	Psicología	Presencial	Dra. María José Fierro
26	Ingeniería en Riesgos de Desastres	Presencial	Ing. María Vallejo
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL			
27	Gestión del Talento Humano	Presencial	Lic. Erika Priscila Cahuasqui
28	Criminalística	Híbrida	Abg. Francisco Sánchez

Anexo 02: Matriz de temáticas de perfeccionamiento docente por facultades

No.	DEPENDENCIA	TEMÁTICA DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	GRUPO META	TIPO DE EVENTO / DURACIÓN	MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FACILITADORES	FECHAS	LUGAR DEL EVENTO	RESPONSABLE
VICERRECTORADO ACADÉMICO										
1	Vicerrectorado Académico	Curso/ Taller de Innovación en las metodologías activas de aprendizaje en la Educación Superior.	Fortalecer en los docentes las competencias teóricas, metodológicas y reflexivas necesarias para diseñar, implementar y evaluar estrategias de aprendizajes activos que promuevan la participación y el pensamiento crítico, creativo y la construcción significativa del conocimiento.	Todos los docentes de la UEB	Curso-Taller: Duración 120horas	Híbrida (- Presencial / Virtual)	Internos y Extenos	Julio - Noviembre	Auditorios de Facultades	Vicerrectorado Académico - Gestión Académica
2	Vicerrectorado Académico	Modelo Neurocognitivo de Howard-Jones aplicado a la Práctica Educativa	Desarrollar en los/las participantes competencias teóricas y metodológicas para aplicar el Modelo Neurocognitivo de Howard-Jones en el diseño y ejecución de planificaciones microcurriculares en sus respectivas asignaturas.	Todos los docentes de la UEB	Curso-Taller: Duración 40 horas	Presencial	Internos y Extenos	Julio - Noviembre	Auditorios de Facultades	Vicerrectorado Académico - Gestión Académica

FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS, RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE										
1	Carrera de Agroindustria	Trazabilidad Digital y Blockchain	1. Comprender la trazabilidad digital 2. Comprende que es y para que sirve el Blockchain en la Agroindustria 3. Aplicar nuevos conocimientos de vanguardia en la academia	Docentes de la carrera de agroindustria	60 horas	Virtual	Externo	Julio - Noviembre	Plataforma Virtual	Coordinación de carrera
2	Carrera de Medicina Veterinaria	Traumatología y ortopedia animal	a) Desarrollar el Plan de Capacitación Docente 2026, para la Carrera de Medicina Veterinaria b) Capacitar a los docentes de la Carrera de Medicina Veterinaria en Traumatología y Ortopedia animal	Todos los docentes de la carrera	60 horas	Presencial	Externo	Julio - Noviembre	Auditorio y Clínica veterinaria	Coordinación de carrera
3	Carrera de Agronomía	Transformación digital de la agricultura (Agricultura 4.0)	Fundamentos y Sensores en la Agricultura 4.0 Sistemas de Posicionamiento Global (GPS/GNSS) Sensores e Internet de las Cosas (IoT)	El 90 % de los docentes con competencias específicas de la capacitación	40 horas	Presencial	Externo	Julio - Noviembre	Auditorio y areas de campo	Decanato, Coordinación de la Carrera de Agronomía

			Teledetección y Drones						
			Gestión de Datos y Software Agrícola						
			Sistemas de Información Geográfica (SIG)						
			Plataformas de Gestión de Explotaciones (FMIS)						
4	Carrera de Agronomía	Tecnología de aplicación de agroquímicos	Calibración Digital y Monitoreo de Calidad Tecnología de Tasa Variable (VRT) Aplicación con Drones Agrícolas (UAVs)	El 90 % de los docentes con competencias específicas de la capacitación	40 horas	Presencial	Externo	Julio - Noviembre	Auditorio y areas de campo Decanato, Coordinación de la Carrera de Agronomía

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

1	Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática	Transformación Digital y Gestión Estratégica de Organizaciones	Fortalecer las competencias disciplinares, tecnológicas, investigativas y de gestión, asegurando la formación integral y pertinente de los estudiantes, alineada	Profesores y técnicos docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática	Diplomado - Duración 125 horas	Híbrida (- Presencial / Virtual)	Extenos	Julio - Noviembre	Auditorio de la Facultad - sala de zoom	Decanato de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática
---	---	--	--	--	--------------------------------	----------------------------------	---------	-------------------	---	--



		con los estándares de calidad de la educación superior.							
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SOCIALES, FILOSÓFICAS Y HUMANÍSTICAS										
1	Educación Básica	Actualización curricular en Educación General Básica	Fortalecer las competencias de los docentes con la actualización en el currículo de Educación General Básica en los enfoques, lineamientos y prácticas curriculares vigentes, potencializando su capacidad para adaptar el currículo a las realidades del aula y propiciar aprendizajes relevantes, inclusivos y de calidad	Profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas y demás profesores de la UEB	Curso/ 50 horas	Virtual	Externo	Julio - Noviembre	Plataforma zoom	Decanato de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas Coordinación de la carrera de Educación Básica
2	Educación Inicial	Estrategias Neurocognitivas en el Desarrollo infantil.	Fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes mediante la comprensión y aplicación de estrategias neurocognitivas que favorezcan el desarrollo integral y los procesos	Profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas y demás	Curso/ 50 horas	presencial/virtual	Externo	Julio - Noviembre	laboratorio 6/plataforma zoom	Decanato de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas Coordinación de la carrera de la carrera

			de aprendizaje en la primera infancia.	profesores de la UEB						de Educación Básica
3	Pedagogía de las Ciencias Experimentales – Matemáticas y la Física	Innovación Tecnológica y Herramientas Digitales para la enseñanza aprendizaje de las matemáticas y la Física	Capacitar a los docentes de Matemáticas y Física en la integración crítica y creativa de herramientas digitales inmersivas e Inteligencia Artificial, para mejorar la comprensión de conceptos abstractos y aumentar la motivación del estudiante mediante entornos de aprendizaje dinámicos y experimentales.	Profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas y demás profesores de la UEB	Curso/ 50 horas	Presencial	Externo	Julio - Noviembre		Coordinación de Carrera
4	Pedagogía de las Ciencias Experimentales Informática	Metaverso y entornos inmersivos (Web 3.0)	Desarrollar en los docentes competencias para el diseño, implementación y evaluación de entornos inmersivos basados en tecnologías del metaverso (Web 3.0), con el fin de innovar los procesos de enseñanza y aprendizaje en la educación.	Profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas y profesores de la UEB	Curso/ 50 horas	Virtual	Externo	Julio - Noviembre	Plataforma zoom	Decanato de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas Coordinación de la carrera de Educación Básica



5	Pedagogía de los Idiomas Extranjeros	Phonetics and Contrastive Linguistics for Language Teaching	Fortalecer las competencias lingüísticas y pedagógicas de los docentes de idiomas mediante el estudio de la fonética, la fonología y la lingüística contrastiva, para mejorar la enseñanza de la pronunciación, identificar interferencias de la lengua materna y diseñar estrategias didácticas efectivas que favorezcan el desarrollo de la comunicación oral en los estudiantes.	Profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas y profesores de la UEB	Curso/ 50 horas	Presencial	Externo	Julio - Noviembre	Plataforma zoom	Decanato de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas Coordinación de la carrera de Pedagogía de los Idiomas, Nacionales y Extranjeros
6	Educación Intercultural Bilingüe	Del Prompt al Aula: IA Generativa para diseñar contenidos bilingües Interculturales.	Capacitar a docentes en el uso de prompts efectivos para generar materiales educativos bilingües, para lograr integrar las perspectivas indígenas en contenidos generados por IA, evitando sesgos culturales a través de la adaptación de outputs de IA para aulas interculturales.	Profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas y profesores de la UEB	Curso/ 50 horas	Virtual	Externo	Julio - Noviembre	Plataforma zoom	Decanato de la Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas Coordinación de la carrera de Educación Intercultural Bilingüe

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

1	Enfermería	ACLS (Soporte Vital Cardiovascular Avanzado) BLS (Soporte Vital Básico) – PALS (Soporte Vital Pediátrico Avanzado) Simulación clínica en enfermería	Desarrollar y fortalecer las habilidades clínicas y de toma de decisiones del personal de enfermería mediante la capacitación en ACLS (Soporte Vital Cardiovascular Avanzado), BLS (Soporte Vital Básico), PALS (Soporte Vital Pediátrico Avanzado) y el uso de la simulación clínica en enfermería, con el propósito de mejorar la respuesta oportuna y eficaz ante emergencias y garantizar una atención segura y de calidad a pacientes adultos y pediátricos.	Docentes y Estudiantes de la Carrera de Enfermería	Curso de aprobación de 50 horas	Híbrida	Externos	Julio – Noviembre	Plataforma zoom e Instalaciones de la Facultad	Decanato de la facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano - Coordinadora de la Carrera de Enfermería - Docente Responsable Norma Paredes
2	Terapia Física	Imagenología dirigida a la Fisioterapia	Desarrollar competencias en la interpretación y aplicación de la imagenología en el ámbito de la fisioterapia, mediante el análisis de estudios diagnósticos (radiografías, resonancia magnética, tomografía computarizada, entre	Docentes de la Carrera de Terapia Física	Curso 50 horas	Híbrida	Externos	Julio - Noviembre	plataforma zoom/ Laboratorio de Riesgos Facultad	DECANATO DE LA FACULTAD / COORDINACION DE LA CARRERA



			otros), con el fin de fundamentar la valoración funcional, optimizar la toma de decisiones clínicas y contribuir a la planificación de intervenciones terapéuticas basadas en evidencia.							
3	Ingeniería en Riesgos de Desastres	1. Innovación tecnológica en la gestión de riesgos 2. Métodos de enseñanza basados en aprendizajes	En la formación de docentes de la carrera de Ingeniería en Riesgos de Desastres, la innovación tecnológica y los métodos de enseñanza basados en el aprendizaje activo son fundamentales ya que permiten integrar simulaciones, análisis de datos y resolución de problemas reales, fortaleciendo competencias críticas, pensamiento estratégico y la capacidad de formar profesionales preparados para prevenir, gestionar y responder eficazmente ante desastres	Planta docentes de la carrera de Ingeniería en Riesgos de Desastres	curso de aprobación 50 horas	Híbrida	Externos	Julio - Noviembre	plataforma zoom/ auditorio Facultad	DECANATO DE LA FACULTAD / COORDINACION DE LA CARRERA

4	Psicología	Evidencia y Medición: Psicometría Aplicada a la Intervención Psicológica	Capacitar a los docentes en la selección, aplicación e interpretación crítica de instrumentos psicométricos, fundamentando la toma de decisiones clínicas y profesionales en la evidencia científica para garantizar una intervención psicológica ética, precisa y eficaz.	Docentes de la carrera de Psicología	Curso de aprobación de 60 horas	Híbrida	Externos	Julio - Noviembre	Presencial	DECANATO DE LA FACULTAD / COORDINACION DE LA CARRERA
5	Salud	Investigación en ciencias de la salud: diseño y análisis estadístico	Desarrollar competencias metodológicas y estadísticas en profesionales de las ciencias de la salud para el diseño, ejecución y comunicación de investigaciones científicas con rigor académico e impacto clínico, conforme a los estándares de publicación en revistas indexadas internacionales.	Docentes de la Facultad	Externos	junio 2026	Presencial	Julio - Noviembre	Presencial	DECANATO DE LA FACULTAD / COORDINACION DE LA CARRERA



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS										
1	Derecho	ACTUALIZACIÓN JURIDICA	Actualizar las competencias técnico-jurídicas de los docentes de la Carrera de Derecho, mediante el análisis profundo de las reformas legales vigentes y la jurisprudencia reciente en todas las áreas del Derecho, para garantizar una enseñanza alineada con la realidad normativa y las exigencias del sistema judicial ecuatoriano.	Docentes de la carrera de Derecho	120 horas	Híbrida (- Presencial / Virtual)	Internos y Extenos	Julio - Noviembre	Auditorio de la Facultad / Zoom	Carrera de Derecho
2	Sociología	Sociología de las desigualdades globales	Analizar las dinámicas estructurales de las desigualdades globales desde perspectivas sociológicas contemporáneas para comprender sus efectos en los procesos de desarrollo social y territorial.	Docentes de la Carrera Sociología	80 horas	En Linea	Externos	Julio - Noviembre	Plataforma Zoom	Decanato, Carrera

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL

1	Gestión del Talento Humano	Reclutamiento 3.0, Selección por Competencias y Employer Branding	Fortalecer las competencias de los docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano en el uso estratégico de herramientas de inteligencia artificial aplicadas al reclutamiento, la selección por competencias y el employer branding, mediante un enfoque práctico que les permita diseñar procesos más objetivos, eficientes e innovadores, transferibles tanto al ámbito académico como al profesional.	Docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano	150 horas	en línea	Externos	Julio - Noviembre	Plataforma Zoom	Coordinación Carrera
2	Criminalística	Avance de la Criminalística y las Ciencias Forenses en Latinoamérica	Fortalecer los conocimientos teóricos y prácticos sobre los avances recientes en criminalística y ciencias forenses en Latinoamérica	Docentes de la carrera de Criminalística	60 horas	Híbrida (Presencial/ virtual	Externos	Julio - Noviembre	Auditorio de la Universidad/ Plataforma Zoom	Dirección de Extensión - Carrera de Criminalística