



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
VICERRECTORADO ACADÉMICO

**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE
UEB 2021 -2024**

Dra. Silvia Pacheco Mendoza, PhD
Vicerrectora Académica

Ing. Washington Fierro Saltos
Director de Gestión Académica

Equipo Técnico:

Ing. Víctor Hugo Quizhpe Baculima.

Ing. Daniel Rosillo Solano.

Marzo, 2021

Índice de Contenido

1. Contenido

| | |
|---|----|
| 2. Datos Informativos..... | 3 |
| 3. Antecedentes..... | 3 |
| 4. Base Legal..... | 4 |
| 5. Análisis de la Situación Actual (diagnóstico)..... | 5 |
| 5.1 Evaluación docente mayo - septiembre 2020..... | 6 |
| 5.2. Análisis interno - Capacidad y talento humano..... | 16 |
| 5.3. Encuestas a docentes 2021..... | 17 |
| 5.4. Criterios e Indicadores del Modelo Genérico de Evaluación de carreras..... | 18 |
| 6. Justificación..... | 20 |
| 7. Objetivos..... | 20 |
| 6.1 Objetivo General..... | 20 |
| 6.2. Objetivos Específicos..... | 20 |
| 8. Metas..... | 20 |
| 9. Actividades..... | 21 |
| 10. Políticas de capacitación en la UEB..... | 21 |
| 11. Cronograma Valorado de Actividad..... | 22 |
| 12. Evaluación, control y seguimiento del plan de capacitación..... | 23 |
| 13. Bibliografía..... | 23 |
| 14. Anexos..... | 23 |

Índice de Cuadros

| | |
|---|----|
| Cuadro N° 01: Docentes de la Universidad Estatal de Bolívar..... | 5 |
| Cuadro N° 02: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA | 6 |
| Cuadro N° 03: FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS, RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE | 7 |
| Cuadro N° 04: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SOCIALES, FILOSÓFICAS Y HUMANÍSTICAS..... | 7 |
| Cuadro N° 05: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO | 7 |
| Cuadro N° 06: FACULTAD DE JURISPRUDENCIA | 8 |
| Cuadro N° 07: Departamento de Cultura Física | 8 |
| Cuadro N° 08: Departamento de Idiomas | 8 |
| Cuadro N° 09: Departamento de Informática | 8 |
| Cuadro N° 10: AUTOEVALUACIÓN – Docente | 10 |
| Cuadro N° 11: HETEROEVALUACIÓN –Estudiantes..... | 11 |
| Cuadro N° 12: COEVALUACIÓN – Comisión de la Facultad | 12 |
| Cuadro N° 13: Análisis Interno – Resultados Dimensión Capacidad Humana | 16 |
| Cuadro N° 14: Encuestas a Coordinadores de Carrera - Capacidad Humana | 17 |
| Cuadro N° 15: Resumen de encuestas aplicadas a una muestra de Docentes | 17 |

Índice de Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico N° 01: Resultados consolidados UEB | 9 |
| Gráfico N° 02: Análisis Interno..... | 16 |
| Gráfico N° 03: Encuestas a Coordinadores..... | 17 |

1. Datos Informativos

Plan de Capacitación Docente U.E.B. 2021 -2024.
Universidad Estatal de Bolívar

2. Antecedentes

En el Ecuador las instituciones educativas de nivel superior están conformadas por profesionales en diferentes áreas, que requieren estar capacitados, para promover la generación del conocimiento y lograr el aprendizaje significativo en el estudiante. Actualmente, considerando que la educación está basada en competencias y resultados de aprendizaje, los profesores deben estar capacitados en el manejo de herramientas técnicas, tecnológicas, de investigación y vinculación con la sociedad. Por esta razón la capacitación se ha constituido en la vida institucional como uno de sus objetivos primordiales, encaminada a preparar y mantener actualizado a su personal docente con los últimos adelantos científicos en las áreas de su especialidad, así como en la formulación y gestión de los proyectos de investigación y desarrollo.

La aceleración del cambio social en el momento actual exige sucesivos esfuerzos de cambio en el trabajo cotidiano de los docentes. No se trata solo de aceptar el cambio de una determinada reforma educativa, sino también que el cambio social obliga a modificar el trabajo profesional a lo largo de la vida profesional, para obtener éxito en el trabajo. Los cambios en la innovación científica y tecnológica, así como las aceleradas tendencias en la estructura del mercado laboral, el surgimiento de nuevas áreas del conocimiento, requiere de la formación integral del estudiante con perspectivas de investigación, nuevas culturas y nuevas tecnologías incentivando la formación de Docentes en las áreas de investigación además de aplicación de las tecnologías de la información y comunicación (Chapa Alarcón & Martínez Chapa, 2016).

La Universidad Estatal de Bolívar ha venido desarrollando diferentes programas y eventos de capacitación conforme el plan aprobado por Consejo Universitario para el período 2019 – 2021, plan que debe ser actualizado conforme las circunstancias internas y externas a la Institución.

En este contexto el plan de capacitación que se presenta está conformado por un conjunto de metas, políticas, procedimientos y etapas a seguir para lograr los objetivos e indicadores de fortalecimiento docente, cuya estructura contiene las siguientes fases:

- **Planeación.** A grandes rasgos incluye actividades de detección de necesidades de capacitación, y con base en estas establece los criterios para elaborar los programas o eventos de capacitación, así como previene las necesidades de infraestructura y recursos.
- **Organización.** Esta determinará el modelo de capacitación para lograr los cambios de conducta requeridos de acuerdo a los objetivos planteados de capacitación.
- **Ejecución.** En esta fase se pone en marcha el proyecto de capacitación y considera desde el inicio de actividades de capacitación hasta la culminación de las mismas de acuerdo al plan de capacitación.
- **Evaluación.** En esta se lleva a cabo el análisis y ponderación de resultados de la capacitación.

La realización de eventos de capacitación responde a las necesidades de fortalecimiento de las capacidades del Docente de cada una de la Facultades conforme su realidad y objetivos de los proyectos de carrera, así como una respuesta a los resultados del proceso de evaluación del desempeño docente. Adicionalmente este documento responde a lo previsto en el Plan Estratégico de la UEB 2021 – 2025 y su operativización en los Planes Operativos Anuales, conforme aprobación de Consejo Universitario.

3. Base Legal

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

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)**, Título I: Ámbito, objetivo, 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 Título VIII: Autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento; Capítulo 2: 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**, Título V: Vinculación con la Sociedad, Prácticas Preprofesionales y Redes Académicas; Capítulo II: Formación continua, indica:

Artículo 59.- 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 60.- 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 en el Título IV: Evaluación y Perfeccionamiento del Personal Académico; Capítulo II: Perfeccionamiento del personal Académico, refiere:

Artículo 91.- De la capacitación y actualización docente. - Las IES, diseñaran y ejecutarán programas y actividades de capacitación y actualización de sus docentes titulares y no titulares, sea individualmente o en asociación o convenio con otra u otras IES. (...)

Así también, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Estatal de Bolívar, en el Título IV: Evaluación y Perfeccionamiento del Personal Académico; Capítulo II: Perfeccionamiento del personal Académico, manifiesta:

Artículo 61.- Garantía del perfeccionamiento académico. – El Vicerrectorado Académico, elaborará un plan de perfeccionamiento académico para cada período académico, considerando los resultados de la evaluación integral, las demandas del personal académico, así como los objetivos y fines institucionales como parte de los programas de perfeccionamiento, entre otros, se consideran:

1. Los cursos u otros eventos de capacitación y/o actualización realizados dentro o fuera del país;
2. Los cursos en metodologías de aprendizaje e investigación;
3. Los programas doctorales que realice el personal académico titular agregado y auxiliar.
4. El periodo sabático, conforme al artículo 158 de la LOES; y,
5. Los programas posdoctorales.

El Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar, 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.

4. Análisis de la Situación Actual (diagnóstico)

La capacitación es un componente clave para el desarrollo integral en la educación superior y el fortalecimiento institucional, toda vez que ayuda a efectivizar la gestión que realiza el docente dentro de las aulas con los estudiantes.

Actualmente la planta docente de la Universidad Estatal de Bolívar cuenta con 159 Docentes Titulares equivalente al 54%, 147 a Tiempo Completo (TC), 11 a Medio Tiempo (MT) y 01 Tiempo Parcial (TP); y 135 Docentes Contratados equivalente al 46% del total UEB, de ellos 49 a Tiempo Completo (TC), 80 a Medio Tiempo (MT) y 06 a Tiempo Parcial (TP); mismos que tienen el perfil profesional de pre y posgrado, como lo indica la siguiente tabla:

Cuadro No. 01: Docentes de la Universidad Estatal de Bolívar

| DOCENTES | TC | | MT | | TP | | TOTAL | |
|-------------|------|-----|------|-----|------|-----|-------|------|
| | cant | % | cant | % | cant | % | cant | % |
| Titulares | 147 | 75% | 11 | 12% | 1 | 14% | 159 | 54% |
| Contratados | 49 | 25% | 80 | 88% | 6 | 86% | 135 | 46% |
| Total | 196 | 67% | 91 | 31% | 7 | 2% | 294 | 100% |

Elaborado por: Equipo de trabajo, 2021.

Fuente: Distributivo Académico UEB, (2020 – 2021).

Para cumplir con los objetivos de este plan, es necesario analizar y detectar las necesidades capacitación o actualización de conocimientos de los Docentes, para ello se ha considerado la Evaluación al Desempeño

Docente del Período Académico Ordinario (PAO) mayo - septiembre 2020 y encuestas realizadas a una muestra significativa de Docentes en el PAO actual.

| ÁREAS DE FORMACIÓN |
|---|
| Educación |
| Artes y Humanidades |
| Ciencias Sociales, Periodismo e Información |
| Administración, Negocios e Legislación |
| Ciencias Físicas, Naturales, Matemáticas y Estadísticas |
| Información Comunicación (TICs) |
| Ingeniería, Industria y Construcción |
| Agricultura, Pesca y Veterinaria |
| Salud y Bienestar |
| Servicios |

5.1 Resultados de la Evaluación de Desempeño Docente – PAO I mayo - septiembre 2020

El Modelo Educativo de la universidad precisa que la “evaluación permite evidenciar, en los niveles micro y macro curriculares, la consecución de las competencias y objetivos de aprendizaje definidos”. Y esto por considerar que la educación no es solamente adquisición de conocimientos, sino también de herramientas, educación multicultural, uso de recursos tecnológicos, pensamiento crítico, y capacidad de aprender a aprender a lo largo de la vida.

Se centra en el aprendizaje y los aspectos que rodean al ejercicio de la docencia, es decir, la planificación, la evaluación del aprendizaje, los conocimientos e información, los recursos tecnológicos, la vivencia de valores y la actualización de la formación del docente.

El objetivo general de la evaluación es diseñar, ejecutar, monitorear y evaluar un sistema de evaluación integral para todos los niveles y actores de la comunidad educativa asegurando su mejoramiento continuo.

El proceso de evaluación incluye:

- Heteroevaluación (evaluación realizada por los estudiantes).
- Autoevaluación (evaluación realizada por el propio docente).
- Coevaluación (evaluación realizada por los pares docentes y evaluación realizada por los decanos, directores o coordinadores).

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:

Cuadro No. 02: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

| Nº | EVALUACIÓN | VALORACIÓN |
|----|-------------------------------|------------|
| 1 | Autoevaluación (20%) | 19,5 |
| 2 | Coevaluación Directivos (30%) | 29,13 |
| 3 | Evaluación por Pares (20%) | 19,48 |
| 4 | Heteroevaluación (30%) | 28,06 |
| | TOTAL | 96,17 |

La efectividad de la gestión académica de los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas llega al 96,17%, siendo los estudiantes quienes dan la valoración más baja a dicha efectividad con el 93,53%.

Cuadro No. 03: FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS, RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE

| No | EVALUACIÓN | VALORACIÓN |
|----|-------------------------------|------------|
| 1 | Autoevaluación (20%) | 19,83 |
| 2 | Coevaluación Directivos (30%) | 28,5 |
| 3 | Evaluación por Pares (20%) | 19,31 |
| 4 | Heteroevaluación (30%) | 27,79 |
| | TOTAL | 95,43 |

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Ciencias Agropecuarias llega al 95,43%, siendo los estudiantes quienes dan la valoración más baja a dicha efectividad con el 92,63%.

Cuadro No. 04: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SOCIALES, FILOSÓFICAS Y HUMANÍSTICAS

| Nº | EVALUACIÓN | VALORACIÓN |
|----|-------------------------------|------------|
| 1 | Autoevaluación (20%) | 19,92 |
| 2 | Coevaluación Directivos (30%) | 29,98 |
| 3 | Evaluación por Pares (20%) | 19,83 |
| 4 | Heteroevaluación (30%) | 28,67 |
| | TOTAL | 98,4 |

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Ciencias de la Educación llega al 98,40%, siendo los estudiantes quienes dan la valoración más baja a dicha efectividad con el 95,56%.

Cuadro No. 05: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

| No. | EVALUACIÓN | VALORACIÓN |
|-----|-------------------------------|------------|
| 1 | Autoevaluación (20%) | 19,76 |
| 2 | Coevaluación Directivos (30%) | 29,52 |
| 3 | Evaluación por Pares (20%) | 19,77 |
| 4 | Heteroevaluación (30%) | 28,93 |
| | TOTAL | 97,98 |

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Ciencias de la Salud llega al 97,98%, siendo los estudiantes quienes dan la valoración más baja a dicha efectividad con el 96,43%.

Cuadro N° 06: FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

| Nº | EVALUACIÓN | VALORACIÓN |
|----|-------------------------------|--------------|
| 1 | Autoevaluación (20%) | 19,83 |
| 2 | Coevaluación Directivos (30%) | 28,74 |
| 3 | Evaluación por Pares (20%) | 19,26 |
| 4 | Heteroevaluación (30%) | 28,38 |
| | TOTAL | 96,21 |

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Jurisprudencia llega al 96,21%, siendo los estudiantes quienes dan la valoración más baja a dicha efectividad con el 94,60%.

Cuadro No. 07: Departamento de Cultura Física

| Nº | EVALUACIÓN | VALORACIÓN |
|----|-------------------------------|--------------|
| 1 | Autoevaluación (20%) | 19,89 |
| 2 | Coevaluación Directivos (30%) | 29,11 |
| 3 | Evaluación por Pares (20%) | 19,7 |
| 4 | Heteroevaluación (30%) | 28,46 |
| | TOTAL | 97,16 |

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Jurisprudencia llega al 97,16%, siendo los estudiantes quienes dan la valoración más baja a dicha efectividad con el 94,86%.

Cuadro No. 08: Departamento de Idiomas

| No. | EVALUACIÓN | VALORACIÓN |
|-----|-------------------------------|--------------|
| 1 | Autoevaluación (20%) | 19,97 |
| 2 | Coevaluación Directivos (30%) | 30 |
| 3 | Evaluación por Pares (20%) | 19,92 |
| 4 | Heteroevaluación (30%) | 28,64 |
| | TOTAL | 98,53 |

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Jurisprudencia llega al 98,53%, siendo los estudiantes quienes dan la valoración más baja a dicha efectividad con el 95,47%.

Cuadro No. 09: Departamento de Informática

| No | EVALUACIÓN | VALORACIÓN |
|----|-------------------------------|--------------|
| 1 | Autoevaluación (20%) | 20 |
| 2 | Coevaluación Directivos (30%) | 30 |
| 3 | Evaluación por Pares (20%) | 20 |
| 4 | Heteroevaluación (30%) | 28,84 |
| | TOTAL | 98,84 |

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Jurisprudencia llega al 98,84%, siendo los estudiantes quienes dan la valoración más baja a dicha efectividad con el 96,13%.

Con los resultados por Facultad y Departamento Académico se obtiene los promedios generales de las calificaciones para la Universidad Estatal de Bolívar, detallados a continuación:

| Nº | EVALUACIÓN | VALORACIÓN |
|----|-------------------------------|------------|
| 1 | Autoevaluación (20%) | 19,84 |
| 2 | Coevaluación Directivos (30%) | 29,37 |
| 3 | Evaluación por Pares (20%) | 19,66 |
| 4 | Heteroevaluación (30%) | 28,47 |
| | TOTAL | 97,34 |

La efectividad de la gestión docente en la Universidad Estatal de Bolívar llega al 97,34%, siendo la heteroevaluación (estudiantes) la dimensión con la valoración más baja 94,90%.

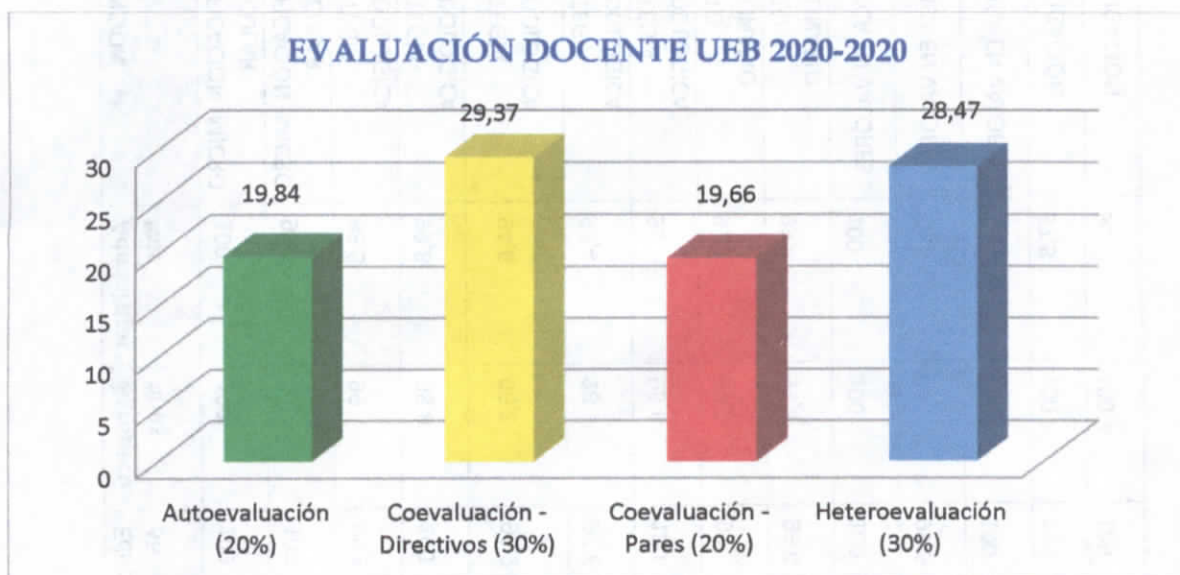


Gráfico N° 01: Resultados consolidados UEB

Fuente: Resultados Evaluación Desempeño Docentes 2020-2020.

ANÁLISIS POR FACULTAD, TIPO DE EVALUACIÓN, DIMENSIÓN E INTERROGANTE

Cuadro No. 10: AUTOEVALUACIÓN – Docente

| PREGUNTA | DIMENSION | Administrativas | Agropecuarias | Educación | Jurisprudencia | Salud | Cultura Física | Idiomas | Informática |
|---|--------------------------------|-----------------|---------------|-----------|----------------|-------|----------------|---------|-------------|
| Sociabiliza el sílabo al inicio del periodo lectivo. | PLANIFICACIÓN MICRO CURRICULAR | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Cumple con las actividades planificadas en el sílabo. | PLANIFICACIÓN MICRO CURRICULAR | 98,4 | 100 | 100 | 99,6 | 98 | 100 | 100 | 100 |
| Aplica métodos, técnicas, procedimientos y recursos didácticos en el proceso de aprendizaje. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 98,8 | 99 | 99,6 | 100 | 98,2 | 100 | 100 | 100 |
| Es claro, explicativo, resuelve problemas y logra aprendizajes significativos en sus estudiantes. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 99,8 | 98,8 | 100 | 99,6 | 99 | 100 | 100 | 100 |
| Utiliza laboratorios, equipos, talleres, herramientas informáticas u otros escenarios donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica, según el caso. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 94,6 | 96,8 | 99,2 | 97,4 | 94,6 | 100 | 100 | 100 |
| Utiliza y promueve el uso de bibliotecas físicas y virtuales | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 97,4 | 98 | 97,6 | 98,2 | 96,8 | 96 | 97,6 | 100 |
| Utiliza la plataforma virtual de la UEB para la interacción docente / estudiante. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 99 | 98,6 | 100 | 97,8 | 99,6 | 100 | 100 | 100 |
| Asiste con puntualidad a eventos académicos y otros | ASPECTO DISCIPLINARIO | 99,4 | 99,6 | 99 | 99,6 | 98,2 | 100 | 100 | 100 |
| Cumple con los horarios de clase establecidos y demás actividades planificadas. | ASPECTO DISCIPLINARIO | 99,4 | 99,4 | 99,4 | 100 | 98,8 | 100 | 100 | 100 |
| Propicia un ambiente de lealtad, imparcialidad, puntualidad, respeto, solidaridad, tolerancia y compromiso institucional | PRÁCTICA EN VALORES | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| La relación docente - estudiante refleja un equilibrio emocional propio para el aprendizaje. | PRÁCTICA EN VALORES | 99,8 | 99 | 99,6 | 100 | 99,2 | 100 | 100 | 100 |
| Cumple con los parámetros establecidos en el Reglamento de Evaluación del Estudiante | PRÁCTICA EN VALORES | 99,6 | 100 | 100 | 100 | 99,6 | 100 | 100 | 100 |
| Ha participado en la formulación de proyectos de investigación | INVESTIGACIÓN | 87,8 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - |
| Ha participado en la ejecución de proyectos de investigación. | INVESTIGACIÓN | 85 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------|------|-----|-----|------|------|-----|-----|------|-----|-----|-----|
| Incluye a los estudiantes en el desarrollo de investigaciones | INVESTIGACIÓN | 88,8 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - |
| Ha participado en asesorías, tutorías o dirección de trabajos de grado a nivel de pregrado y posgrado. | INVESTIGACIÓN | 83 | 100 | 100 | 93,8 | 88,6 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - |
| Ha participado en congresos, seminarios y conferencias en calidad de ponente, asistente o miembro de tribunal. | INVESTIGACIÓN | 86,8 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 91,8 | 100 | 100 | - |
| Ha participado en la formulación de programas y/o proyectos de vinculación | VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | - | - |
| Ha participado en la ejecución de programas y/o proyectos de vinculación. | VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD | 91,2 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | - | - |
| Ha alcanzado resultados | VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD | 84 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | - | - |
| Incluye a los estudiantes en programas y/o proyectos de vinculación | VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | - | - |
| Cumple con las actividades de gestión (dirección, tutorías, coordinaciones, supervisión u otras) que le han sido asignadas. | ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | 100 | 100 |
| Demuestra compromiso para el desarrollo de actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión universitaria para el mejor funcionamiento y desempeño de la misma. | ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | 100 | 100 |

Conforme los resultados de la autoevaluación docente, los parámetros que se refieren a la aplicación de métodos, técnicas, procedimientos y recursos didácticos en el proceso de aprendizaje, asistencia con puntualidad a eventos académicos y la participación en congresos, seminarios y conferencias en calidad de ponente, asistente o miembro de tribunal; son muy satisfactorios, todos superan el 99% de cumplimiento.

Cuadro No. 11: HETEROEVALUACIÓN –Estudiantes

| PREGUNTA | DIMENSION | Administrativas | Agropecuarias | Educación | Jurisprudencia | Salud | Cultura Física | Idiomas | Informática |
|--|--------------------------|-----------------|---------------|-----------|----------------|-------|----------------|---------|-------------|
| Socializa el sílabo al inicio del período lectivo. | PLANIFICACIÓN CURRICULAR | 98,4 | 98 | 98,8 | 97,8 | 99,4 | 97,2 | 98,2 | 98 |
| Cumple con las actividades planificadas en el sílabo. | PLANIFICACIÓN CURRICULAR | 95,2 | 94,2 | 97 | 95,8 | 97,8 | 96 | 97 | 96,4 |
| Aplica métodos, técnicas, procedimientos y recursos didácticos en el proceso de Aprendizaje. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 93,2 | 92 | 95,2 | 94,6 | 96,8 | 95,8 | 96,2 | 95,8 |

| | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| El docente es claro explicativo, resuelve problemas y logra aprendizajes significativos en sus estudiantes. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 92,8 | 91,8 | 94,4 | 94,4 | 96,6 | 95 | 95,4 | 94 |
| El docente utiliza laboratorios, equipos, talleres, herramientas informáticas u otros escenarios donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica, según el caso. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 90,2 | 88,2 | 91,2 | 92,4 | 95 | 96 | 93 | 94 |
| Utiliza y promueve el uso de bibliotecas físicas y virtuales | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 89,8 | 90 | 93 | 93 | 96 | 92,8 | 90,2 | 92,8 |
| Utiliza la plataforma virtual de la UEB para la interacción docente / estudiante. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | 94,8 | 94,6 | 96,8 | 95,4 | 97,4 | 95,8 | 96,8 | 96,4 |
| Asiste puntualmente a clases. | ASPECTO DISCIPLINARIO | 94,6 | 94,2 | 96,4 | 95,6 | 97,6 | 96,8 | 97 | 96,4 |
| Cumple con los horarios de clase establecidos y demás actividades planificadas. | ASPECTO DISCIPLINARIO | 95 | 94,2 | 96,6 | 95,6 | 97,6 | 97,4 | 97 | 96,2 |
| Propicia un ambiente de lealtad, imparcialidad, puntualidad, respeto, solidaridad, tolerancia y compromiso institucional | PRÁCTICA EN VALORES | 94,6 | 93,6 | 96,2 | 95,4 | 97,4 | 94,8 | 96,8 | 95,2 |
| La relación docente - estudiante refleja un equilibrio emocional propio para el aprendizaje. | PRÁCTICA EN VALORES | 93,8 | 93 | 95,6 | 95 | 97,2 | 94,4 | 96,4 | 94 |
| El docente cumple con los parámetros establecidos en el Reglamento de Evaluación Estudiantil | PRÁCTICA EN VALORES | 95,4 | 94,2 | 97 | 96 | 97,6 | 95,4 | 97 | 95,6 |

Conforme los resultados de la heteroevaluación realizada por los estudiantes, los parámetros que se refieren a la aplicación de métodos, técnicas, procedimientos y recursos didácticos en el proceso de aprendizaje y si el docente es claro explicativo, resuelve problemas y logra aprendizajes significativos en sus estudiantes, tienen una efectividad del 94,95% y 94, 30% respectivamente; es decir son muy satisfactorios.

Cuadro No. 12: COEVALUACIÓN – Comisión de la Facultad

| PREGUNTA | DIMENSION | Administrativas | Agropecuarias | Educación | Jurisprudencia | Salud | Cultura Física | Idiomas | Informática |
|--|--------------------------------|-----------------|---------------|-----------|----------------|-------|----------------|---------|-------------|
| Ha presentado el Sílabo al inicio del periodo lectivo | PLANIFICACIÓN CURRICULAR MICRO | 99,4 | 100 | 99 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Ha socializado el Sílabo a sus estudiantes al inicio del periodo lectivo | PLANIFICACIÓN CURRICULAR MICRO | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Cumple con los contenidos y actividades planificadas en el sílabo | PLANIFICACIÓN CURRICULAR MICRO | 99,8 | 99,2 | 100 | 100 | 97,8 | 100 | 100 | 100 |

| | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|-------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|
| Entrega oportunamente el informe de avance académico | PLANIFICACIÓN CURRICULAR | MICRO | 91 | 69 | 100 | 99,2 | 97,4 | 100 | 100 | 100 |
| Utiliza la Plataforma Virtual de la UEB. | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | | 100 | 100 | 100 | 76,2 | 99,2 | 84 | 100 | 100 |
| Utiliza y promueve el uso de bibliotecas físicas y virtuales | ESTRATEGIA METODOLÓGICA | | 100 | 95,2 | 100 | 75,6 | 100 | 84 | 100 | 100 |
| Cumple con los horarios y fechas establecidas para la labor académica | ASPECTO DISCIPLINARIO | | 98 | 98,8 | 99,8 | 98,8 | 98,6 | 100 | 100 | 100 |
| Entrega puntualmente las calificaciones | ASPECTO DISCIPLINARIO | | 98,4 | 100 | 100 | 98,8 | 99 | 100 | 100 | 100 |
| Asiste a actividades de capacitación y actualización de conocimientos desarrollados por la Universidad | ASPECTO DISCIPLINARIO | | 93,6 | 90,6 | 100 | 97,6 | 92 | 100 | 100 | 100 |
| Ha participado en la formulación de proyectos de investigación | INVESTIGACIÓN | | 100 | 100 | 100 | 86,6 | 100 | - | 100 | - |
| Ha participado en la ejecución de proyectos de investigación | INVESTIGACIÓN | | 96,4 | 98 | 100 | 85,6 | 100 | - | 100 | - |
| Incluye a los estudiantes en el desarrollo de investigaciones | INVESTIGACIÓN | | 100 | 100 | 100 | 73,4 | 100 | - | 100 | - |
| Ha participado en asesorías, tutorías o dirección de trabajos de grado a nivel de pregrado y posgrado | INVESTIGACIÓN | | 95,2 | 98,4 | 100 | 64,4 | 100 | - | 100 | - |
| Ha participado en congresos, seminarios y conferencias en calidad de ponente, asistente o miembro de tribunal | INVESTIGACIÓN | | 92,8 | 98,4 | 100 | 84,4 | 98,8 | - | 100 | - |
| Ha participado en la formulación de programas y/o proyectos de vinculación | VINCULACIÓN | | 94,6 | 100 | 100 | 100 | 86,6 | - | - | - |
| Ha participado en la ejecución de programas y/o proyectos de vinculación | VINCULACIÓN | | 94,6 | 100 | 100 | 100 | 86,6 | - | - | - |
| Ha alcanzado resultados | VINCULACIÓN | | 78,6 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | - | - |
| Incluye a los estudiantes en programas y/o proyectos de vinculación | VINCULACIÓN | | 94,6 | 100 | 100 | 100 | 100 | - | - | - |

| | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---|------|----|-----|-----|------|---|-----|---|
| Cumple con las actividades de gestión (dirección, tutorías, coordinaciones, supervisión u otras) que le han sido asignadas | ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN | Y | 91,6 | 93 | 100 | 100 | 97,4 | - | 100 | - |
| Demuestra compromiso para el desarrollo de actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión universitaria para el mejor funcionamiento y desempeño de la misma | ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN | Y | 99 | 89 | 100 | 100 | 97,4 | - | 100 | - |

Conforme la coevaluación al docente realizada por las autoridades académicas, el parámetro de asistencia a actividades de capacitación y actualización de conocimientos desarrollados por la Universidad tiene una efectividad del 92,73%; es decir muy satisfactorio.

CONCLUSIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE

- El actual proceso de evaluación y dadas las condiciones del Estado de Excepción y la Emergencia Sanitaria por la pandemia del Covid 19, se ejecutó conforme al Reglamento vigente y sobre la base del teletrabajo y teleeducación modalidad on-line, con una alta participación de informantes de promedio del 96,5%.
- Se evaluó al 100% de la planta docente de acuerdo a los parámetros del distributivo académico
- La participación del total de los estudiantes matriculados en este proceso es muy buena, con una alta tasa del 93,7% incidiendo positivamente en los resultados alcanzados en el proceso de evaluación.
- Se cumplió con el cronograma y las actividades propuestas
- El personal académico obtuvo una excelente calificación promedio institucional equivalente a 97,34 / 100 puntos, determinándose una cualificación de **MUY BUEN DOCENTE**.
- En la percepción de los estudiantes (**Hetero-evaluación**), el personal académico obtuvo una evaluación promedio institucional equivalente a 28,47 / 30 puntos, a pesar de una buena calificación hay ciertos aspectos e indicadores como las estrategias metodológicas, aspecto disciplinario y valores que se tienen que mejorar.

RECOMENDACIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE

- Es recomendable realizar campañas para concientizar a la comunidad de estudiantes respecto a la relevancia de una evaluación responsable y pegada a la realidad, con la finalidad de que los resultados obtenidos por cada uno de los docentes en procesos de evaluación, reflejen lo que sucede a lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje durante el periodo académico.
- Se recomienda la utilización de los resultados de la evaluación al desempeño docente por parte de las autoridades de Facultades y/o Carreras con la finalidad de establecer un mejoramiento continuo en los profesores de cada unidad académica, sobre todo en la aplicación y actualización de las estrategias metodológicas, la puesta en práctica de valores y el cumplimiento de los aspectos disciplinarios.
- Finalmente, la normativa y los instrumentos de la evaluación del desempeño docente deben ser actualizados en base a las experiencias y a la objetividad del estudio.
- Reconocer en acto público de la Universidad y en cada Facultad a los mejores docentes que se han destacado en este proceso de evaluación.

5.2. Análisis interno - Capacidad y talento humano

Cuadro No. 13: Análisis Interno – Resultados Dimensión Capacidad Humana

| CAPACIDAD HUMANA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----|-----|-----|------|--------|
| Personal desarrollado para enfrentar el entorno actual y futuro | 15 | 108 | 270 | 260 | 85 |
| Profesorado competente suficiente en cantidad | 20 | 122 | 294 | 188 | 75 |
| Personal de apoyo competente suficiente en cantidad | 19 | 118 | 282 | 224 | 65 |
| Elevado nivel de satisfacción y relaciones internas | 23 | 106 | 267 | 244 | 75 |
| Experiencia y habilidades de personal | 11 | 96 | 270 | 288 | 100 |
| Predisposición y colaboración de personal de alta competencia | 17 | 80 | 273 | 280 | 115 |
| Apoyo y compromiso institucional | 27 | 90 | 222 | 264 | 145 |
| | | | | 5138 | 60,91% |

Fuente: Encuesta a Docentes 2020
Elaborado: Equipo Técnico

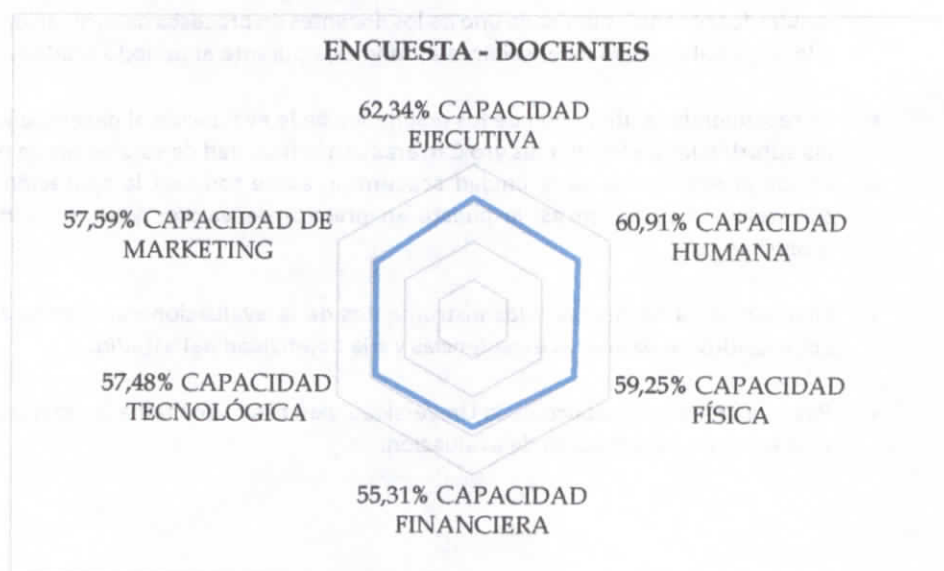


Gráfico No 02: Análisis Interno
Fuente: Resultados encuesta a Docentes 2020.

Como podemos observar el cuadro No. 13 o gráfico No 02, los 241 Docentes de la UEB encuestados opinan que la dimensión humana en la gestión institucional necesita ser mejorada principalmente en la cantidad de profesores y en la capacitación requerida para fortalecer las competencias profesionales para enfrentar los cambios del mundo moderno y fortalecer el posicionamiento de la UEB en nuestro país.

Cuadro N° 14: Encuestas a Coordinadores de Carrera - Capacidad Humana

| CAPACIDAD HUMANA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | TOTAL |
|---|---|---|----|----|----|---------|
| Talento Humano desarrollado para enfrentar el entorno actual | 0 | 0 | 9 | 20 | 10 | 39 |
| Talento Humano competente y suficiente (cantidad) | 0 | 0 | 9 | 28 | 0 | 37 |
| Personal de apoyo competente suficiente en cantidad y calidad | 0 | 0 | 6 | 28 | 5 | 39 |
| Nivel de satisfacción y relaciones internas | 0 | 0 | 15 | 16 | 10 | 41 |
| Experiencia y habilidades del empleo humano | 0 | 0 | 9 | 20 | 10 | 39 |
| Predisposición y colaboración del personal (alta competencia) | 0 | 0 | 9 | 20 | 10 | 39 |
| Compromiso institucional e iniciativa para la gestión | 0 | 0 | 6 | 24 | 10 | 40 |
| | | | | | | 274 78% |

Fuente: Encuestas a Coordinadores de Carrera 2021

Elaborado: Equipo técnico

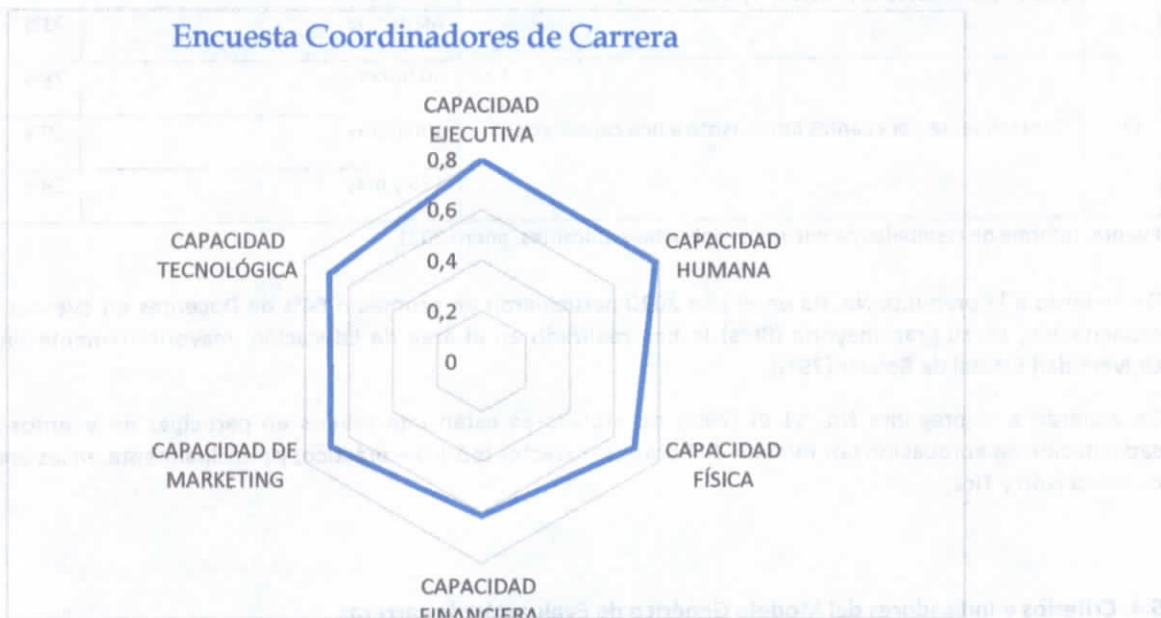


Gráfico No. 03: Encuestas a Coordinadores

Fuente: Resultados encuesta a Coordinadores 2021.

En el cuadro No.14 se ratifica lo enunciado en el apartado anterior, respecto a que la capacidad humana en la gestión institucional debe fortalecerse mediante la motivación a la predisposición y colaboración, así como, capacitaciones para desarrollar competencias para enfrentar cambios del entorno actual.

5.3. Encuestas a docentes 2021

Adicionalmente, se ha considerado los resultados de una encuesta aplicada a una muestra intencional de Docentes de la UEB, con el objetivo de identificar necesidades de capacitación.

Cuadro No. 15: Resumen de encuestas aplicadas a una muestra de Docentes

| No. | Pregunta | Opción de respuesta | % |
|-----|---|---------------------|------|
| 1 | ¿Ha participado en cursos, eventos, talleres, seminarios, curso de capacitación docente/ investigación? | Si | 100% |
| 2 | Si su respuesta anterior es positiva, seleccione la actividad en la que ha tenido mayor participación los últimos tres años | Cursos | 71% |
| | | Seminarios | 57% |
| | | Congreso | 57% |

| | | | |
|----|--|-----------------------------------|-----|
| | | Talleres | 50% |
| | | Otros | 14% |
| 3 | ¿En qué año tuvo mayor número de capacitaciones? | 2018 | 36% |
| | | 2019 | 21% |
| | | 2020 | 64% |
| 5 | La mayoría de capacitaciones que ha recibido son de | UEB | 79% |
| | | Institución a Nivel Nacional | 14% |
| | | Institución a Nivel Internacional | 7% |
| 11 | ¿Qué tipo de curso le genera mayor interés? | Asistencia y Aprobación | 79% |
| | | Asistencia | 21% |
| 13 | Generalmente por cuántas horas asiste a una capacitación | 40 horas | 78% |
| | | 100 horas | 29% |
| | | 120 y mas | 29% |

Fuente: Informe de resultados de encuestas aplicadas a Docentes, enero 2021.

De acuerdo a la pregunta No. 03 en el año 2020 participaron en promedio 64% de Docentes en eventos de capacitación, en su gran mayoría (86%) lo han realizado en el área de Educación, mayoritariamente en la Universidad Estatal de Bolívar (79%).

De acuerdo a la pregunta No. 11 el (79%) de profesores están interesados en participar en eventos de capacitación de aprobación por mínimo 40 horas, de carácter teórico – práctico, y principalmente en las áreas de Educación y Tics.

5.4. Criterios e Indicadores del Modelo Genérico de Evaluación de carreras

- **Criterio Profesores.** Este criterio agrupa los estándares que evalúan la conformación de la planta académica, como uno de los elementos más sustanciales para la calidad del proceso educativo, que termina gran parte de los procesos y resultados esperados. Además, evalúa los resultados esperados de sus funciones sustantivas, la calificación, suficiencia, las condiciones laborales y de contratación del personal académico de la carrera, la dedicación y la relación de estudiantes por profesor; que constituyen condiciones de partida para generar niveles adecuados de calidad. Estos aspectos contribuyen al desarrollo adecuado de las actividades sustantivas de las instituciones de educación superior, sus carreras y programas (CEAACES, 2017).

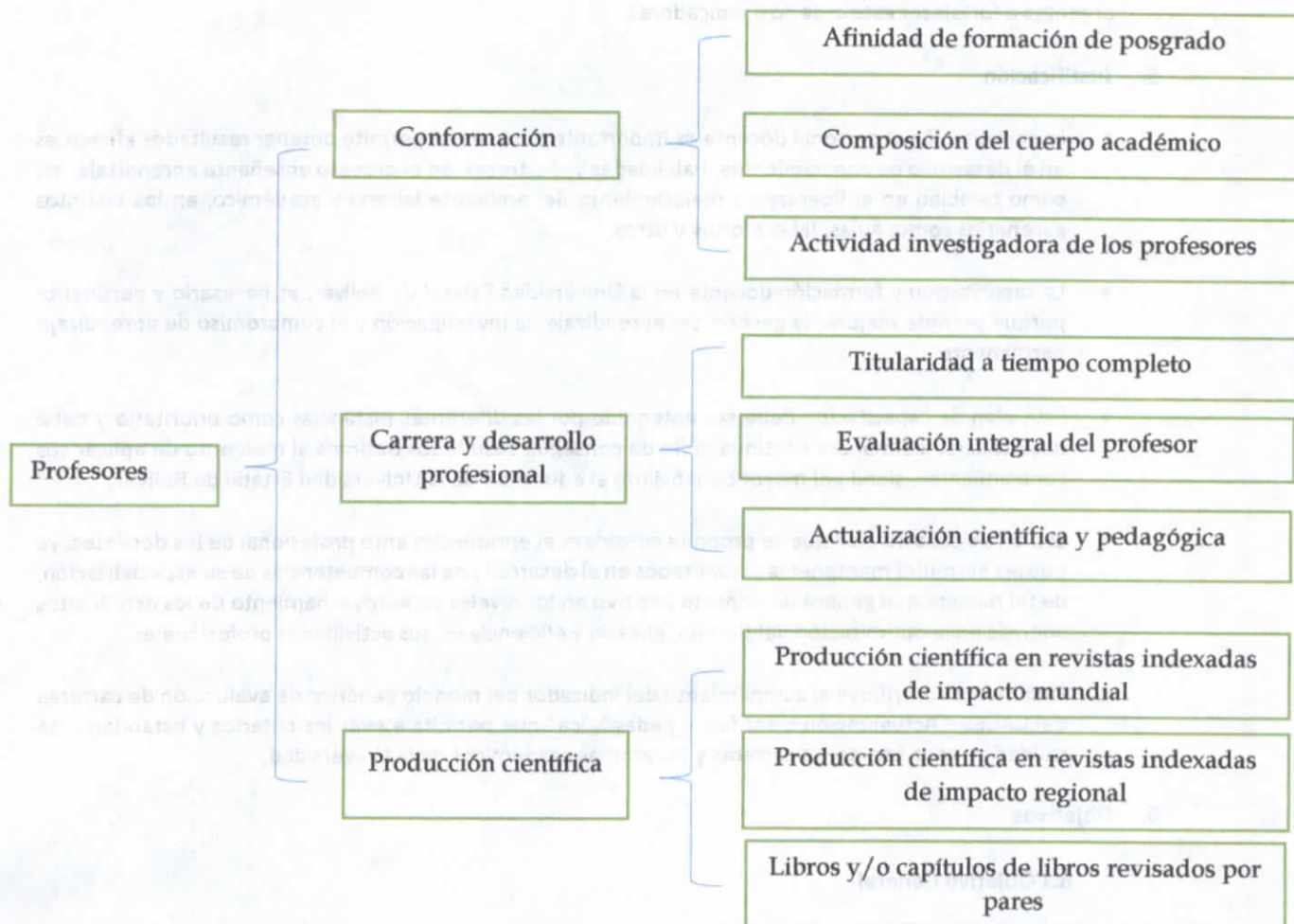


Figura 4. Criterio Profesores

- **Indicador Actualización Científica y Pedagógica**

Este indicador busca determinar si la carrera aplica políticas y ha definido mecanismos para actualizar la práctica y la formación científica y pedagógica de sus profesores, demostrando que al menos el 50% del cuerpo académico ha participado en algún evento de actualización científica y en competencias pedagógicas durante el periodo de evaluación.

En una línea más específica, este indicador evalúa la participación de los profesores en eventos de actualización científica o disciplinar y pedagógica, con el fin de que mejoren sus capacidades docentes e investigativas afin al área de investigación o a las actividades de docencia de cada profesor, sin que esto entre en contradicción con las sub-áreas académicas fundamentales relacionadas con la carrera, ni con la formación de posgrado del profesor.

Según el modelo de evaluación, la idea de la actualización científica y pedagógica o continuidad de la formación y el desarrollo profesional de los profesores tiene dos dimensiones: una primaria, que se refiere a la constante **reflexión para actualizar y mejorar la práctica** y, otra secundaria, que aborda las características de **profesores vinculados con la modernización de la profesión** (Conea, 2011, pág.7; CEAACES,2017)

De acuerdo a los resultados del **informe preliminar de autoevaluación de carreras** realizado por la Comisión de Aseguramiento de la Calidad y el Departamento de Planeamiento de la Universidad Estatal de Bolívar, en el indicador **Actualización Científica y Pedagógica y Producción Científica es deficiente**, pues en el periodo de autoevaluación (Junio -Octubre del 2020), no se evidenció información sobre la

Actualización Científica y Pedagógica y la producción científica, lo que obliga a tomar medidas y acciones urgentes a fortalecer este criterio e indicadores.

5. Justificación

- La capacitación al personal docente es importante porque nos permite obtener resultados eficientes en el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas en el proceso enseñanza aprendizaje; así como también en el liderazgo y mejoramiento del ambiente laboral y académico, en los distintos escenarios como: aulas, laboratorios u otros.
- La capacitación y formación docente en la Universidad Estatal de Bolívar, es necesario y pertinente porque permite mejorar la gestión del aprendizaje, la investigación y el compromiso de aprendizaje permanente.
- Este plan de capacitación debe ser entendido por las diferentes instancias como prioritario y debe desarrollarse de manera continua, a fin de conseguir resultados óptimos al momento de aplicar sus conocimientos, siendo el mayor beneficiario el educando de la Universidad Estatal de Bolívar.
- El plan de capacitación que se propone considera el enriquecimiento profesional de los docentes, ya que les permitirá mantenerse actualizados en el desarrollo de las competencias de su especialización, de tal manera que genere un impacto positivo en los niveles de aprovechamiento de los estudiantes además en la optimización del tiempo, eficacia y eficiencia en sus actividades profesionales.
- Finalmente contribuye al cumplimiento del indicador del modelo genérico de evaluación de carreras del CACES, "Actualización científica y pedagógica" que permita elevar los criterios y estándares de calidad en cada una de las carreras y programas académicos de la Universidad.

6. Objetivos

6.1 Objetivo General

Fortalecer las competencias pedagógicas y profesionales de los Docentes de la Universidad Estatal de Bolívar mediante un proceso de capacitación y educación continua para elevar la calidad académica de las carreras y programas de pre y posgrado.

6.2. Objetivos Específicos

1. Mejorar las metodologías y herramientas para la identificación de necesidades de capacitación en la Institución.
2. Fortalecer la planificación de eventos de capacitación de interés general y por áreas de conocimiento para los docentes de la UEB.
3. Aumentar la efectividad de procesos de evaluación del desempeño Docente de la UEB y el indicador de "Actualización científica y pedagógica" de carreras y programas académicos.

7. Metas

1. 01 metodología y 01 instrumento de identificación de necesidades aplicado hasta diciembre del 2021.
2. Capacitar al 100% de docentes de acuerdo a planificaciones de capacitación general y específico aplicados por año, hasta el 2024.
3. 01 informe de evaluación con efectividad del 90% en el seguimiento a las competencias profesionales de los Docentes por año hasta el 2024.

8. Actividades

- Estudio y diseño de nuevas metodologías e instrumentos estandarizados y efectivos para identificación de las necesidades de capacitación docente.
- Consolidación y priorización de la formación pedagógica y en áreas general para Docentes por Facultad y/o Carrera con la participación de expositores nacionales e internacionales sobre la base de convenios firmados por la Universidad.
- Fortalecimiento de la formación profesional por áreas de especialidad, mediante la búsqueda, selección y participación libre e individual de los profesores en eventos de capacitación especializada en universidades e instituciones a fin al área del conocimiento y sobre la base de la disponibilidad presupuestaria establecida.
- Promoción de pasantías e intercambios de movilidad de experiencia docente.
- Seguimiento anual de la efectividad de los procesos de capacitación ejecutados por la Facultad y/o Carrera.
- Socialización de resultados e informes del cumplimiento e impacto generado en plan de capacitación.

9. Políticas de capacitación en la UEB

El presente plan de capacitación se regirá por las siguientes políticas:

- La capacitación estará orientada a docentes titulares y no titulares de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial.
- Se realizarán eventos de capacitación dirigidos a fortalecer la docencia universitaria a acorde al modelo educativo de la Universidad Estatal de Bolívar y a los horizontes epistemológicos de los proyectos de carrera; los mismos que constarán en la matriz de capacitación elaborados cada año, para la operativización de este plan.
- En los procesos de capacitación se empleará una metodología diversa a través de eventos centrados en cursos, talleres, curso de especialidad o específico, curso de actualización, seminarios, conferencias, simposios, que permitirán asegurar la transferencia y la co-construcción de los conocimientos.
- Los eventos de capacitación podrán ser desarrollados en las modalidades presenciales y/o virtuales, siempre que los mismos, no interfieran con las actividades académicas.
- La planta de facilitadores debe responder a la experiencia y formación en el área del conocimiento.
- El docente podrá libremente elegir y acceder hasta un evento de capacitación en el área de especialidad científica dentro de cada período fiscal, financiado hasta doscientos dólares de USA (\$200,00) por la UEB. En el caso de los docentes ocasionales para obtener este beneficio deberán tener al menos un año continuo de actividad académica en una carrera, Facultad y/o Departamento académico.
- Las capacitaciones estarán relacionadas con el área de conocimiento del personal académico solicitante y/o para incrementar la afinidad con las asignaturas impartidas.
- Se priorizará la capacitaciones específicas a Docentes que obtengan en la evaluación al desempeño docente menor a 85 puntos.
- La UEB gestionará y firmará convenios con universidades e instituciones nacionales e internacionales, para la realización de estudios de postgrado, pasantías, intercambios, cursos y talleres de actualización, por parte de los docentes de la institución.

10. Cronograma Valorado de Actividad

Cronograma de Actividades - Valorado

| Código | Actividad | Año 1 2021 | | | | Año 2 2022 | | | | Año 3 2023 | | | | Año 4 2024 | | | | |
|-------------|---|-------------|--------------|---------------|--------------|-------------|--------------|---------------|--------------|-------------|--------------|---------------|--------------|-------------|--------------|---------------|--------------|-----------|
| | | Trimestre I | Trimestre II | Trimestre III | Trimestre IV | Trimestre I | Trimestre II | Trimestre III | Trimestre IV | Trimestre I | Trimestre II | Trimestre III | Trimestre IV | Trimestre I | Trimestre II | Trimestre III | Trimestre IV | |
| Foralocadas | metodologías y herramientas para la identificación de necesidades de capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Metodologías adecuadas y efectivas para identificar necesidades de capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 | Instrumentos y herramientas de sistematización y presentación de resultados de diagnósticos de capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 | aplicación oportuna de metodologías e instrumentos para identificar necesidades de capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mejorada | plantificación de eventos de capacitación de interés general y por área para los Docentes de la UEB | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 | Programas de capacitación general para Docentes de la UEB | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.2 | Programas de capacitación por área del conocimiento para Docentes de Facultad y/o Carrera | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3 | Realización de congresos y/o jornadas de capacitación autoadministradas | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.4 | participación libre e individual en eventos de participación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Aumentada | efectividad de procesos de evaluación del desempeño docente de la Facultad y/o Carrera | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | efectividad de procesos de evaluación del desempeño docente de la Facultad y/o Carrera | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2 | automatización del proceso de evaluación del desempeño docente | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.3 | socialización de resultados e informes de los procesos de evaluación del desempeño docente de Facultad | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | | \$47.300 | | | | \$50.000 | | | | \$60.000 | | | | \$60.000 | | | | \$217.300 |

11. Evaluación, control y seguimiento del plan de capacitación

La Evaluación debe ser un proceso sistemático para determinar la efectividad y eficiencia del cumplimiento de los objetivos del plan de capacitación, por tal motivo se debe evaluar en las distintas etapas del ciclo. Su importancia radica en que los datos que arroja en las distintas fases son de vital importancia en la toma de decisiones.

La Dirección de Gestión Académica en conjunto con las Facultades y la Comisión de Aseguramiento de la Calidad de la UEB, serán los encargados de velar por la puesta en marcha de la planificaciones, ejecución y resultados a través de informes y medios de verificación que garanticen el cumplimiento de indicadores y metas establecidos en el plan de acción.



12. Bibliografía

- Asamblea Nacional del Ecuador. (13 de Julio de 2011). Constitución de la República del Ecuador 2008. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (02 de Agosto de 2018). Ley Orgánica de Educación Superior - LOES. Quito, Ecuador.
- Consejo de Educación Superior - CES. (15 de Julio de 2020). Reglamento de Régimen Académico - RRA. Quito, Ecuador.
- Consejo de Educación Superior. (15 de Octubre de 2019). Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior . Quito, Ecuador.
- Universidad Estatal de Bolívar. (19 de Mayo de 2017). Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la UEB. Guaranda, Ecuador.
- Universidad Estatal de Bolívar. (13 de Marzo de 2019). Estatuto de la UEB. Guaranda, Bolívar, Ecuador .

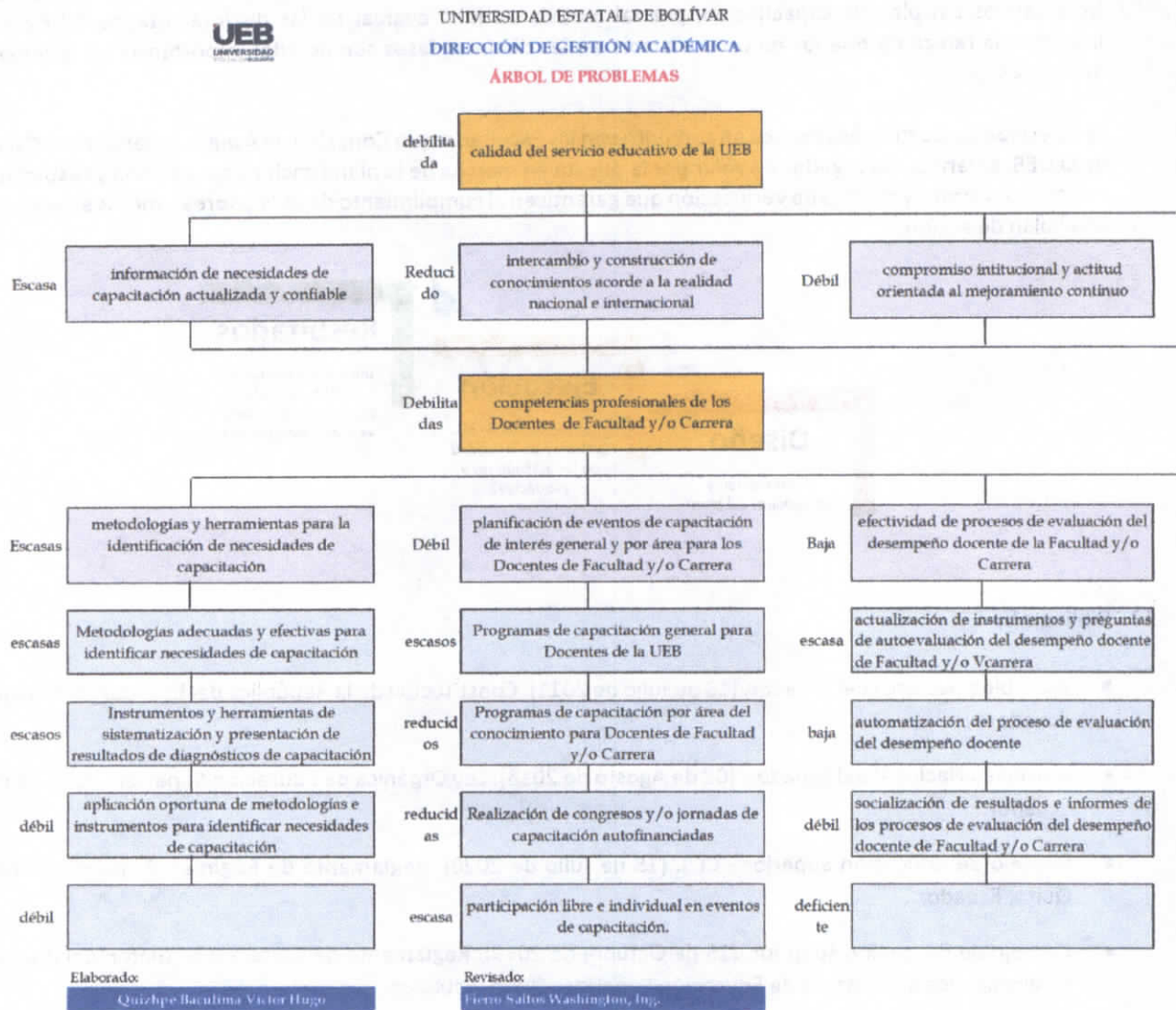
13. Anexos

- Anexo 01: Árbol de problemas*
- Anexo 02: Árbol de objetivos*
- Anexo 03: Matriz de Marco Lógico*
- Anexo 04: Informe de resultados de las encuestas*
- Anexo 05: Matriz de programa de capacitación*

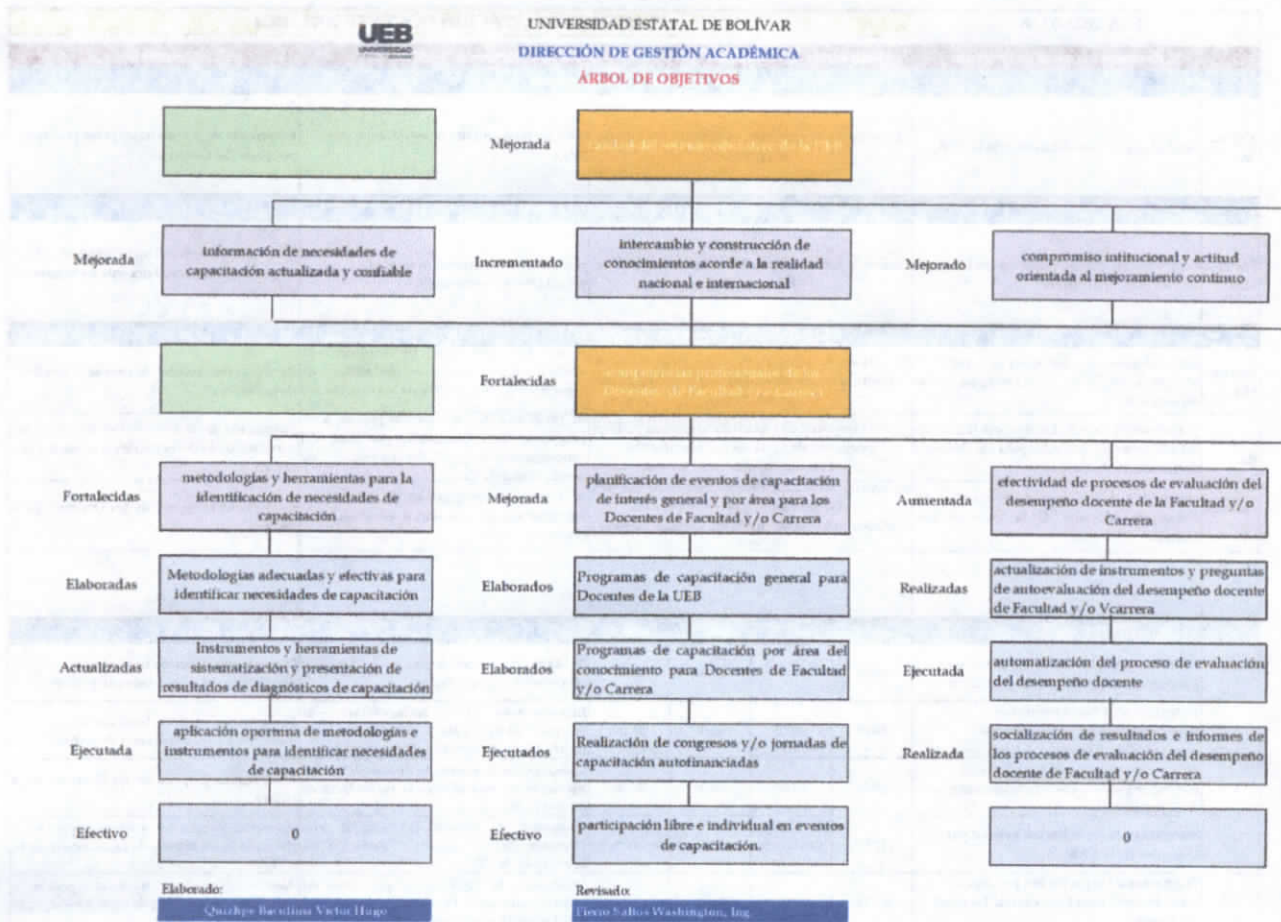
Responsable

Ing. Washington Fierro Saltos.
DIRECTOR DE GESTIÓN ACADÉMICA

Anexo 01: Árbol de problemas



Anexo 02: Árbol de objetivos



Anexo 03: Matriz de Marco Lógico

| DGA-2021-03-08 | | PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2021 - 2024 | | | | | |
|---|--|--|--------------------|---|--------------------|--|--|
| Resumen narrativo de Objetivos | | Indicadores Verificables Objetivamente | | Medios de Verificación | | Supuestos | |
| <i>FIN (Objetivo a largo plazo)</i> | | | | | | | |
| Mejora | calidad del servicio educativo de la UEB | Incremento de matrícula estudiantil mínimo de 5% por año. | | Informe de matrícula de estudiantes por PAO. | | Incremento de asignaciones presupuestarias por parte del Gobierno | |
| <i>PROPOSITO (OBJETIVO GENERAL)</i> | | | | | | | |
| Fortalece | competencias profesionales de los Docentes de Facultad y/o Carrera | Índice de satisfacción de los estudiantes del 90% hasta del 2023 | | resultados de encuestas aplicadas a estudiantes y a docentes | | Alianzas estratégicas con instituciones de formación profesional docente nacionales e internacionales | |
| <i>COMPONENTES (resultados u OBJETIVOS ESPECIFICOS)</i> | | | | | | | |
| Fortalece | metodologías y herramientas para la identificación de necesidades de capacitación | 01 nueva metodología y 01 nuevo instrumento de identificación de necesidades aplicado hasta diciembre del 2022 | | 01 dicto de metodología y 01 instrumento de identificación de necesidades de capacitación. Resolución de aprobación del CD. | | Apoyo y compromiso de Consejo Directivo de la Facultad | |
| Mejora | planificación de eventos de capacitación de interés general y por área para los Docentes de Facultad y/o Carrera | 01 programa de capacitación general y 01 programa de capacitación por área del conocimiento aplicados por año. | | 01 programa de capacitación general y 01 programa de capacitación por área del conocimiento. Resolución de aprobación del CD. | | Asignación de recursos económicos para la ejecución de los eventos de capacitación por la UEB. | |
| Aumenta | efectividad de procesos de evaluación del desempeño docente de la Facultad y/o Carrera | 01 informe de evaluación con efectividad del 90% en el seguimiento a las competencias profesionales de los docentes, por año, hasta el 2023. | | 01 informe de evaluación. 01 Informe de socialización de resultados de evaluación docente. | | Compromiso y apoyo de los Docentes de la carrera | |
| 0 | 0 | | | | | | |
| <i>ACTIVIDADES</i> | | <i>año 1</i> | <i>año 2</i> | <i>año 3</i> | <i>año 4</i> | | |
| 1.1 | Metodologías adecuadas y efectivas para identificar necesidades de capacitación | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | 01 Dicto de Metodología para identificar necesidades de capacitación | |
| 1.2 | Instrumentos y herramientas de sistematización y presentación de resultados de diagnósticos de capacitación | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | Instrumentos y herramientas de sistematización para presentación de resultados de diagnósticos de capacitación | |
| 1.3 | aplicación oportuna de metodologías e instrumentos para identificar necesidades de capacitación | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | Cronogramas de aplicación de metodologías e instrumentos para identificar necesidades de capacitación | |
| 2.1 | Programas de capacitación general para Docentes de la UEB | \$17.500 | \$15.000,00 | \$15.000,00 | \$15.000,00 | Programas de capacitación general para Docentes de la Carrera. Resolución de aprobación de CD. | |
| 2.2 | Programas de capacitación por área del conocimiento para Docentes de Facultad y/o Carrera | \$7.500 | \$10.000,00 | \$15.000,00 | \$15.000,00 | Programas de capacitación por área del conocimiento para Docentes de la Carrera. Resolución de aprobación de CD. | |
| 2.3 | Realización de congresos y/o jornadas de capacitación autofinanciadas | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | Informes de pasantías e intercambios de experiencia docente. Resolución de aprobación de CD. | |
| 2.4 | participación libre e individual en eventos de capacitación. | \$22.300 | \$25.000,00 | \$30.000,00 | \$30.000,00 | Certificados de participación y aprobación. Cui's de pago de capacitaciones. Informes de participación | |
| 3.1 | efectividad de procesos de evaluación del desempeño docente de la Facultad y/o Carrera | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | Informes de evaluación del desempeño docente de la carrera de Mercadotecnia | |
| 3.2 | automatización del proceso de evaluación del desempeño docente | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | Informe de automatización del proceso de evaluación del desempeño docente de la carrera | |
| 3.3 | socialización de resultados e informes de los procesos de evaluación del desempeño docente de Facultad y/o Carrera | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | \$0,00 | Informes de socialización de resultados de los procesos de evaluación del desempeño docente de la carrera | |
| TOTAL | | \$47.300,00 | \$50.000,00 | \$60.000,00 | \$60.000,00 | \$217.300,00 | |

Elaborado:
Quilipe Bacallina Victor Hugo

Revisado:
Fiorro Salas Washington, Ing.

Anexo 04: Matriz de programa de capacitación


DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA, el presente, **PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE UEB 2021 -2024** entrará en vigencia a partir de la aprobación en Consejo Universitario.

SECRETARÍA GENERAL
CERTIFICA:

QUE, el **PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE UEB 2021 -2024**, fue analizado, discutido y aprobado por Consejo Universitario en Sesión Extraordinaria 005-2021, de fecha 16 de marzo del 2021.


ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL


DR. ARTURO ROJAS SÁNCHEZ
RECTOR

Publíquese a través de los diferentes medios de comunicación el **PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE UEB 2021 -2024**.

Guaranda 16 de marzo, 2021