

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

UEB 2023

JUNIO, 2023

Índice de Contenido

1. Contenido

2. Datos Informativos.....	4
3. Antecedentes.....	4
4. Base Legal.....	5
5. Análisis de la Situación Actual (diagnóstico).....	6
5.1 Evaluación docente mayo - septiembre 2020.....	7
5.2. Análisis interno - Capacidad y talento humano.....	13
5.3. Encuestas a docentes 2021.....	14
5.4. Criterios e Indicadores del Modelo Genérico de Evaluación de carreras.....	15
6. Justificación.....	17
7. Objetivos.....	17
6.1 Objetivo General.....	17
6.2. Objetivos Específicos.....	17
8. Metas.....	17
9. Actividades.....	17
10. Políticas de capacitación en la UEB.....	18
11. Cronograma Valorado de Actividad.....	19
12. Evaluación, control y seguimiento del plan de capacitación.....	20
13. Bibliografía.....	20
14. Anexos.....	20



Índice de Cuadros

Cuadro N° 01: Docentes de la Universidad Estatal de Bolívar.....	6
Cuadro N° 02: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA	7
Cuadro N° 03: FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS, RECURSOS NATURALES Y DEL AMBIENTE	8
Cuadro N° 04: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SOCIALES, FILOSÓFICAS Y HUMANÍSTICAS.....	9
Cuadro N° 05: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO	9
Cuadro N° 06: FACULTAD DE JURISPRUDENCIA	10
Cuadro N° 07: Departamento de Cultura Física	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 08: Departamento de Idiomas	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 09: Departamento de Informática	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 10: AUTOEVALUACIÓN – Docente	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 11: HETEROEVALUACIÓN –Estudiantes.....	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 12: COEVALUACIÓN – Comisión de la Facultad	¡Error! Marcador no definido.
Cuadro N° 13: Análisis Interno – Resultados Dimensión Capacidad Humana	13
Cuadro N° 14: Encuestas a Coordinadores de Carrera - Capacidad Humana	14
Cuadro N° 15: Resumen de encuestas aplicadas a una muestra de Docentes	15

Índice de Gráficos

Gráfico N° 01: Resultados consolidados UEB	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico N° 02: Análisis Interno.....	13
Gráfico N° 03: Encuestas a Coordinadores.....	14



1. Datos Informativos

Universidad Estatal de Bolívar
Plan de Capacitación Docente U.E.B. 2023.

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 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 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, y campos de la formación docente.

La aceleración de las tecnologías y transformación digital el momento actual exige sucesivos esfuerzos de cambio en el trabajo cotidiano de los docentes. 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 2021 – 2024, plan que incorpora acciones de formación docente conforme a la realidad interna y externa de 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 la planificación de eventos de capacitación sobre la base de la detección de necesidades de cada una de las carreras de la Universidad.
- **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 últimos resultados del proceso de evaluación integral al 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 (POA), 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, diseñarán 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%

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 2022 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 2022

La evaluación integral al desempeño del personal académico, es la valoración que realizó la Universidad Estatal de Bolívar a las funciones sustantivas de la docencia, investigación, vinculación y gestión educativa con la finalidad de promover y retroalimentar de manera continua la actividad académica y garantizar el cumplimiento de estándares de calidad, tomar decisiones que conduzcan al mejoramiento profesional e institucional. Desde este contexto el informe recoge un análisis general de resultados y recomendaciones para el proceso de mejora continua

El proceso de evaluación incluyó:

- Heteroevaluación (Evaluación realizada por los estudiantes).
- Autoevaluación (Evaluación realizada por el propio docente).
- Coevaluación (Evaluación realizada por los pares docentes y evaluación realizada por comisiones).

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

Docencia

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (35%)	34,97
2	Coevaluación Directivos (30%)	29,36
3	Heteroevaluación (35%)	29,9
	TOTAL	94,23

Investigación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,64
2	Coevaluación Directivos (60%)	41,74
	TOTAL	81,38




Vinculación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,17
2	Coevaluación Directivos (60%)	42,42
	TOTAL	81,59

Gestión educativa

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,89
2	Coevaluación Directivos (60%)	58,78
	TOTAL	98,67

La efectividad de la gestión académica de los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas llega al 88,96%, siendo la investigación, vinculación y docencia nudos críticos que hay que fortalecer.

Cuadro No. 03: Facultad de Ciencias Agropecuarias, Recursos Naturales y del Ambiente

Docencia

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (35%)	34,79
2	Coevaluación Directivos (30%)	28,81
3	Heteroevaluación (35%)	29,27
	TOTAL	92,87

Investigación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,76
2	Coevaluación Directivos (60%)	25,78
	TOTAL	65,54

Vinculación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,97
2	Coevaluación Directivos (60%)	48,67
	TOTAL	88,64

Gestión educativa

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,77
2	Coevaluación Directivos (60%)	59,69
	TOTAL	99,46

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Ciencias Agropecuarias llega al 86,62%, siendo la función investigación y vinculación con valoración más baja a dicha efectividad.




Cuadro No. 04: Facultad de Ciencias de la Educación, Sociales, Filosóficas y Humanísticas

Docencia

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (35%)	34,95
2	Coevaluación Directivos (30%)	29,64
3	Heteroevaluación (35%)	30,43
	TOTAL	95,02

Investigación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	40
2	Coevaluación Directivos (60%)	46,38
	TOTAL	86,38

Vinculación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	40
2	Coevaluación Directivos (60%)	57,78
	TOTAL	97,78

Gestión educativa

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,59
2	Coevaluación Directivos (60%)	58
	TOTAL	97,59

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Ciencias de la Educación llega al 94,18%, siendo la investigación con la valoración más baja a dicha efectividad.

Cuadro No. 05: Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano

Docencia

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (35%)	33,64
2	Coevaluación Directivos (30%)	28,29
3	Heteroevaluación (35%)	29,42
	TOTAL	91,35

Investigación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	38,64
2	Coevaluación Directivos (60%)	52,5
	TOTAL	91,14




Vinculación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,27
2	Coevaluación Directivos (60%)	60
	TOTAL	99,27

Gestión educativa

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	38,74
2	Coevaluación Directivos (60%)	53,13
	TOTAL	91,86

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Ciencias de la Salud llega al 93,40%, siendo la docencia y la investigación con la valoración más baja.

Cuadro N.º 06: Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas

Docencia

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (35%)	34,16
2	Coevaluación Directivos (30%)	29,03
3	Heteroevaluación (35%)	29,06
	TOTAL	92,25

Investigación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	40
2	Coevaluación Directivos (60%)	44,17
	TOTAL	84,17

Vinculación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,21
2	Coevaluación Directivos (60%)	45,28
	TOTAL	84,49

Gestión educativa

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	40
2	Coevaluación Directivos (60%)	58,34
	TOTAL	98,34

La efectividad de la gestión docente en la Facultad de Jurisprudencia llega al 89,81%, siendo la investigación y vinculación con bajo desempeño.

Extensión de San Miguel de Bolívar



Docencia

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (35%)	34,89
2	Coevaluación Directivos (30%)	28,22
3	Heteroevaluación (35%)	29,55
	TOTAL	92,66

Investigación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	40
2	Coevaluación Directivos (60%)	19
	TOTAL	59

Vinculación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	--
2	Coevaluación Directivos (60%)	--
	TOTAL	--

Gestión educativa

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	40
2	Coevaluación Directivos (60%)	45
	TOTAL	85

a. Departamento de Idiomas

Docencia

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (35%)	34,55
2	Coevaluación Directivos (30%)	29,62
3	Heteroevaluación (35%)	28,74
	TOTAL	92,91

Gestión educativa

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	40
2	Coevaluación Directivos (60%)	52,5
	TOTAL	92,5

Con estos resultados se obtiene el **promedio general de calificaciones para la Universidad** Estatal de Bolívar, el mismo que se detalla a continuación:

Docencia

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (35%)	34,62
2	Coevaluación Directivos (30%)	29,12
3	Heteroevaluación (35%)	29,88
	TOTAL	93,62



Investigación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,67
2	Coevaluación Directivos (60%)	38,26
	TOTAL	77,94

Vinculación

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,52
2	Coevaluación Directivos (60%)	50,83
	TOTAL	90,35

GESTIÓN EDUCATIVA

No	Evaluación	Valoración
1	Autoevaluación (40%)	39,71
2	Coevaluación Directivos (60%)	55,06
	TOTAL	94,77

CONCLUSIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE

- El personal académico obtuvo una calificación promedio de desempeño: en Docencia 91,96%; Investigación 80,35%; Vinculación 88,08 y Gestión Educativa 96,62
- En la percepción de los estudiantes (**Hetero-evaluación**), el personal académico obtuvo una evaluación promedio institucional equivalente a: 29,65 /35 puntos.
- En el ámbito de Investigación y Vinculación se evidencia porcentajes bajos en relación al ámbito de Docencia y Gestión Educativa.



5.2. Análisis interno - Capacidad y talento humano

Cuadro No. 7: 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 2023
Elaborado: Equipo Técnico

ENCUESTA - DOCENTES

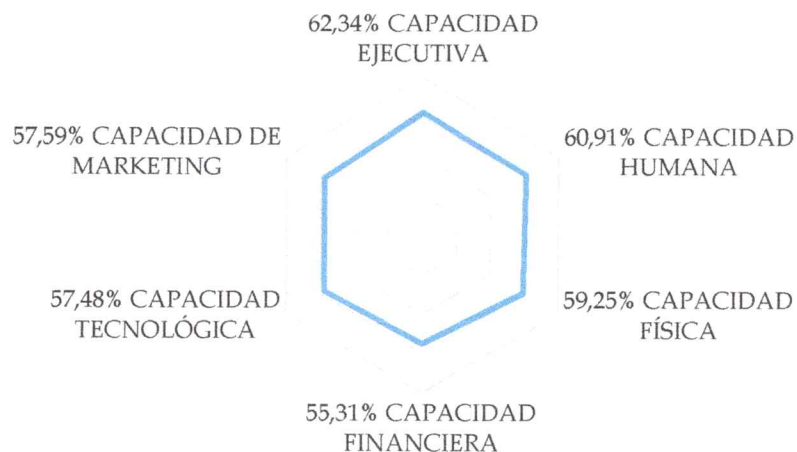


Gráfico No 01: Análisis Interno

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.º 8: 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 2023

Elaborado: Equipo técnico

Encuesta Coordinadores de Carrera



Gráfico No. 02: Encuestas a Coordinadores

Fuente: Resultados encuesta a Coordinadores 2023.

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 2023

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. 9: 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?	2020	36%
		2021	21%
		2022	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 2023.

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 afín 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

- Capacitar al 100% de docentes de acuerdo a planificaciones de capacitación general y específico.
- 01 informe de evaluación con efectividad del 90% en el seguimiento a las competencias profesionales de los Docentes.

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:

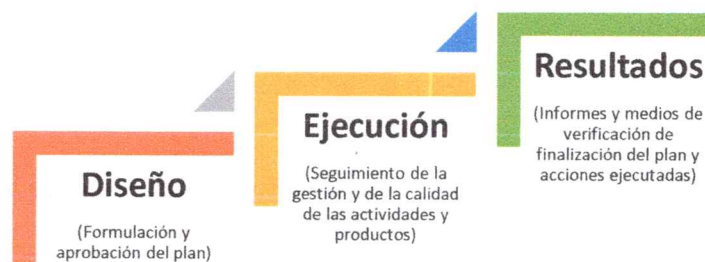
- La capacitación estará orientada a docentes titulares y no titulares de tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial.
- Se realizarán eventos de capacitación dirigidos a fortalecer la docencia universitaria acorde al modelo educativo de la Universidad Estatal de Bolívar y a los horizontes epistemológicos de los proyectos de carrera; los mismos que constarán en la matriz de capacitación elaborado 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.
- 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 las 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.



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



DISPOSICIÓN FINAL


ÚNICA, el presente **PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE, 2023**, entrará en vigencia a partir de la aprobación en Consejo Universitario.

SECRETARÍA GENERAL
CERTIFICA:

QUE, el **PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE, 2023**, fue analizado y discutido por Consejo Universitario en sesión extraordinaria (013) de fecha 6 de junio del 2023.



ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL



DR. ARTURO ROJAS SÁNCHEZ
RECTOR

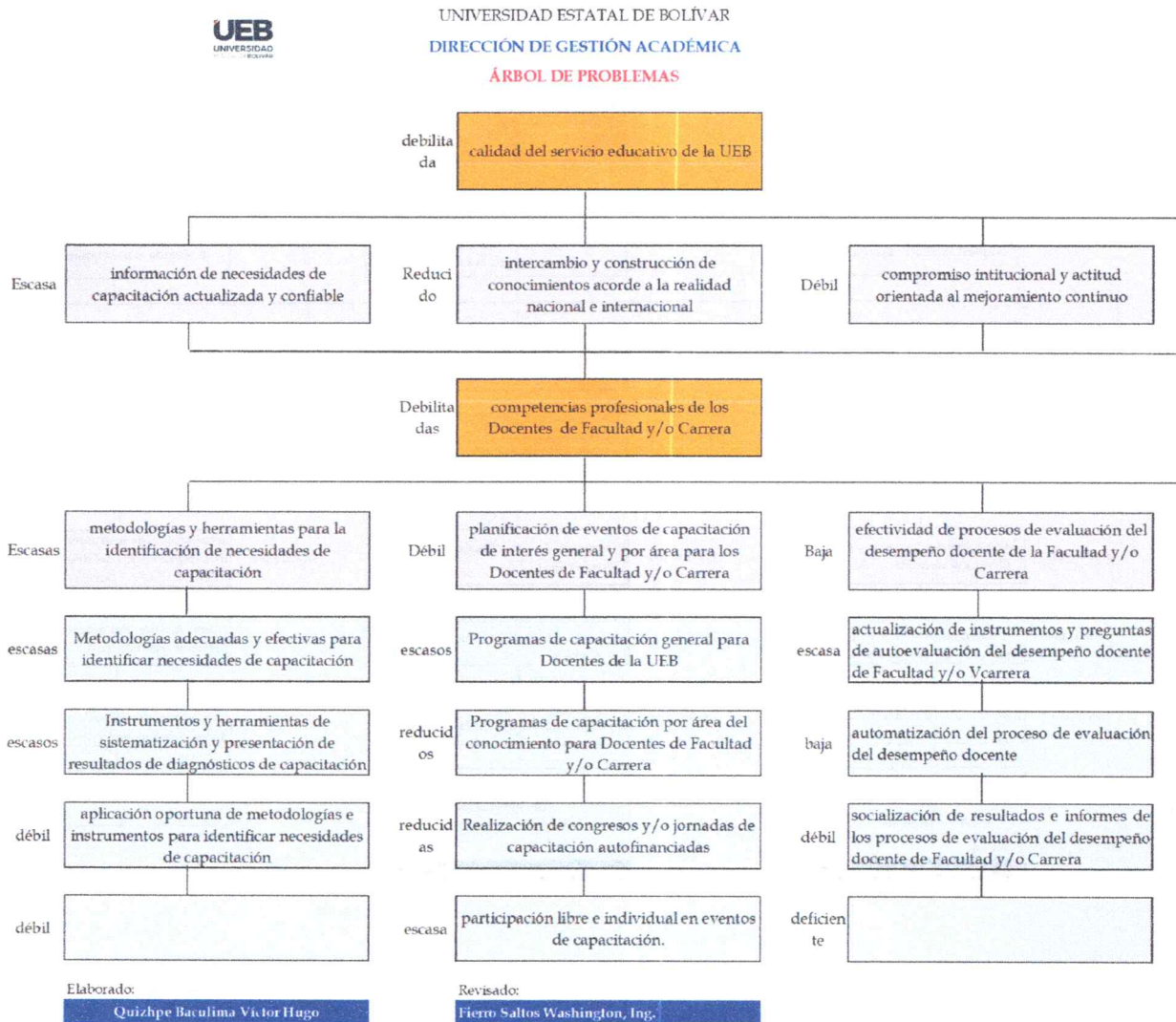


Publíquese a través de los diferentes medios de comunicación el **PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE, 2023**.

Guaranda 6 de junio, 2023



Anexo 01: Árbol de problemas



Anexo 03: Matriz de Marco Lógico



DIRECCIÓN DE GESTIÓN ACADÉMICA
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
FIN (Objetivo a largo plazo)							
Mejorada	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
PROPÓSITO (OBJETIVO GENERAL)							
Fortalecidas	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
COMPONENTES (resultados u OBJETIVOS ESPECÍFICOS)							
Fortalecidas	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
Mejorada	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.
Aumentada	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						
ACTIVIDADES		año 1	año 2	año 3	año 4		
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	Docentes con signación horaria en el distributivo para actividades de gestión
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	Docentes con signación horaria en el distributivo para actividades de gestión
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	Compromiso y apoyo de los Docentes de la carrera
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.	Asignación de recursos económicos para la ejecución de los eventos de capacitación por la UEB.
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.	Asignación de recursos económicos para la ejecución de los eventos de capacitación por la UEB.
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.	Asignación de recursos económicos para la ejecución de pasantías e intercambios.
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. Cúps de pago de capacitaciones. Informes de participación	Asignación de recursos económicos para libre participación de profesores en eventos de capacitación escogidos individualmente.
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	Docentes con signación horaria en el distributivo para actividades de gestión
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	Asignación de recursos económicos para la ejecución de los eventos de capacitación por la UEB.
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	Docentes con signación horaria en el distributivo para actividades de gestión
TOTAL		\$47.300,00	\$50.000,00	\$60.000,00	\$60.000,00	\$217.300,00	

Elaborado:
Quizhpe Baculima Victor Hugo

Revisado:
Fierro Salto Washington, Ing.



