

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE UNIVERSIDAD DE INVESTIGACIÓN DE TECNOLOGÍA EXPERIMENTAL YACHAY

AÑO 2024

1. PRESENTACIÓN

La formación continua del personal académico es un proceso educacional estratégico y sistemático mediante el cual los profesores actualizan, fortalecen o complementan conocimientos y habilidades específicas relacionadas con la enseñanza y los dominios académicos. Además, este proceso implica la modificación de actitudes y posiciones críticas frente al quehacer educativo de la Universidad, su clima institucional y pedagógico. En un entorno educativo dinámico y en constante evolución, es crucial que nuestros docentes estén en continua formación para cumplir su rol como agentes transformadores de la sociedad.

La calidad de una universidad no puede superar la calidad de sus profesores ya que configura la cultura, sintetiza las exigencias sociales y laborales, y moldea el desarrollo humano. En el contexto actual, donde los saberes pragmáticos y tecnológicos ocupan un lugar destacado, es esencial que la formación docente trascienda lo meramente instrumental y promueva el desarrollo personal y social del docente.

La capacitación es un proceso de aprendizaje destinado a obtener y desarrollar ideas abstractas para la toma de decisiones en niveles superiores. En este contexto, los dominios académicos, la pedagogía y la didáctica adquieren especial relevancia, ya que el docente actúa como gestor académico que dinamiza el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es fundamental que estas áreas sean constantemente evaluadas y reevaluadas para adaptarse a las condiciones actuales y futuras.

El presente documento responde a la disposición establecida en el Estatuto de la Institución y se ha elaborado con responsabilidad, enfoque y compromiso. Se fundamenta en las necesidades de capacitación y formación identificadas a través de informes de nuestras unidades académicas, encuestas digitales dirigidas a los docentes y los resultados de la evaluación integral del desempeño docente. El

objetivo es garantizar que el plan satisfaga las demandas específicas de nuestra comunidad educativa.

2. BASE LEGAL

Constitución de la República del Ecuador, 2008

Art. 349. El estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico (...).

Art. 350. Finalidad del Sistema de Educación Superior. - (...) formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen del desarrollo.

Ley Orgánica de Educación Superior 2018

Art. 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 dando realce a lo mencionado en el literal h), que dice: Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica; y,

Art. 6.1.- Deberes de las y los profesores e investigadores: Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución en el literal d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad.

Art. 13.- Funciones del Sistema de Educación Superior. -

c) Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados en todos los campos del conocimiento, para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística;

i) Incrementar y diversificar las oportunidades de actualización y perfeccionamiento profesional para los actores del sistema.

Art. 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.

Reglamento de Régimen Académico

Artículo 88.- Cursos de actualización docente. - Las IES podrán organizar y realizar cursos de actualización y perfeccionamiento para sus profesores e investigadores, en virtud de los cuales se otorguen certificados de aprobación. Estos certificados, podrán ser utilizados para acreditar el cumplimiento de los requisitos para promoción contemplados en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. Estos cursos no constituyen educación continua, salvo que sean tomados por profesores de una institución de educación superior distinta a la que los imparta.

Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de Sistema de Educación Superior

Artículo 100.- Garantía del perfeccionamiento académico.- Las universidades y escuelas politécnicas elaborarán el plan de perfeccionamiento para cada periodo académico, para lo cual considerarán los requerimientos del personal académico, así como los objetivos, fines institucionales y los resultados de la evaluación integral de desempeño.

Como parte de los programas de perfeccionamiento, entre otros, se consideran:

- a) Los cursos u otros eventos de capacitación y/o actualización realizados tanto en el país como en el extranjero;*
- b) Los cursos en metodologías de aprendizaje e investigación;*
- c) Los programas doctorales que realice el personal académico titular agregado y auxiliar;*
- d) El periodo sabático, conforme al artículo 158 de la LOES; y,*
- e) Los programas posdoctorales.*

Los programas de perfeccionamiento se ejecutarán a través de becas, ayudas económicas, entre otros. Las condiciones y los montos de las ayudas económicas serán definidos por el órgano colegiado superior de la universidad o escuela politécnica, los mismos que deberán ser planificados y constarán en su presupuesto institucional.

Además, la universidad o escuela politécnica deberá establecer los parámetros y procedimientos para su devengación.

Artículo 101.- Capacitación y actualización docente.- Las universidades y escuelas politécnicas, diseñarán y ejecutarán programas y actividades de capacitación y actualización de su personal académico titular y no titular, sea individualmente o en asociación o convenio con otra u otras universidades o escuelas politécnicas.

Artículo 102.- Facilidades para el perfeccionamiento académico.- El personal académico titular de las universidades y escuelas politécnicas, podrá solicitar una licencia para la realización de estudios doctorales (PhD). Estas licencias podrán ser remuneradas total o parcialmente, durante el periodo oficial de duración de los estudios, hasta por cuatro años, si es un programa a tiempo completo o hasta por cinco años, si es a tiempo parcial, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria de la universidad o escuela politécnica. En caso de las licencias sin remuneración, éstas serán por el periodo oficial de duración de los estudios.

El personal académico titular tendrá derecho, además, a una licencia sin o con remuneración total o parcial, para actividades de post doctorado o estancias de investigación.

Estatuto de la Universidad de Investigación de Tecnología Experimental Yachay (CODIFICADO)

Artículo 26.- Capacitación y perfeccionamiento permanente de profesores e investigadores.- Anualmente se establecerá dentro del presupuesto de la universidad un porcentaje mínimo del uno por ciento (1%) del presupuesto total para facilitar la especialización de profesores e investigadores o en su defecto para cubrir los años sabáticos a los que tengan derecho, para tal efecto se expedirá la reglamentación interna correspondiente.

Artículo 110.- Responsabilidades del Vicerrector Académico. - El/la Vicerrector/a Académico/a tiene las siguientes responsabilidades:

g) Supervisar el cumplimiento del plan de formación académica y plan de capacitación del profesorado.

3. OBJETIVO

Construir el plan para desarrollar programas de cuarto nivel, cursos y talleres de actualización y perfeccionamiento dirigidos a mejorar el desempeño docente. que permita fortalecer las competencias del profesorado y, por ende, contribuir a la mejora continua de la calidad educativa en la institución.

4. POLÍTICAS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las políticas de ejecución para el presente plan son las siguientes:

- I. Identificar las necesidades de actualización y fortalecimiento de las carreras como punto de partida.
- II. Priorizar la capacitación de los docentes que hayan obtenido una calificación inferior a 75 puntos.
- III. Promover la formación pedagógica, el desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas, así como el fomento de competencias tecnológicas en los docentes para mejorar la calidad de la educación.
- IV. Fortalecer las habilidades de investigación de los docentes y asegurar que los cursos impartidos sean avanzados, con el objetivo de facilitar la redacción de artículos científicos.
- V. Fortalecer y promover la formación de cuarto nivel del personal académico, para potenciar las líneas de investigación de la UITEY.
- VI. Organizar cursos orientados a mejorar la gestión académica de acuerdo con los nuevos requerimientos del modelo educativo proyectado por la Universidad.

5. ESTRATEGIAS Y METODOLOGÍA

El Vicerrectorado Académico de Yachay Tech, con el apoyo de las unidades académicas y administrativas, se compromete a fortalecer las capacidades de los docentes de Yachay Tech mediante el apoyo a la realización de programas de cuarto nivel y a la planificación periódica de talleres y cursos de capacitación. Estos cursos se diseñarán en base a los resultados de la Evaluación Integral del Desempeño Académico, utilizando la plataforma Moodle, que ha demostrado ser una herramienta valiosa durante el confinamiento.

Los programas y proyectos de capacitación se estructurarán en función de los resultados de la evaluación Integral del desempeño docente, abordándose de dos maneras principales:

- I. Apoyo financiero, dentro de la normativa legal vigente, para la realización de programas de cuarto nivel, según las líneas de investigación de la Universidad.
- II. Organización de cursos, jornadas y capacitaciones a cargo de la institución.

- III. Coordinación de cursos, jornadas y capacitaciones por parte de las unidades académicas.

La metodología empleada en este Plan se basará en procedimientos que fomenten la participación de todos los participantes, promoviendo la construcción del aprendizaje propio. Las actividades durante la capacitación incluirán:

- I. Realización de tareas individuales y grupales según las necesidades del proyecto.
- II. Integración de componentes teóricos y prácticos en las diferentes temáticas abordadas.
- III. Oportunidades para que los docentes actúen como facilitadores de procesos de capacitación, aprovechando su formación y experiencia.
- IV. Fomento de la integración y la construcción de logros de aprendizaje entre los participantes.

6. DESARROLLO DEL PLAN

Se implementará un plan de formación y capacitación docente en Yachay Tech, basado en políticas que priorizan la identificación de necesidades, promueven competencias pedagógicas y tecnológicas, y fortalecen habilidades de investigación. Este plan se estructurará según los resultados de la evaluación del desempeño docente y a la necesidad de fortalecimiento de la investigación científica.

Se organizarán actividades institucionales y por unidades académicas, con una metodología que fomente la participación, integre componentes teóricos y prácticos, y permita a los docentes actuar como facilitadores.

La implementación será seguida de evaluaciones regulares para ajustar el plan según la retroalimentación de los participantes y los resultados de la evaluación del desempeño docente, con el objetivo de mejorar continuamente la calidad educativa y de investigación en la institución.

6.1. Diagnóstico de necesidades docentes UITEY

Para comenzar a estructurar este plan de capacitación, es esencial analizar y detectar las necesidades que pueden surgir entre los docentes de la UITEY. Para esto, se han revisado dos procesos que proporcionan la información base para el siguiente análisis:

6.1.1. Evaluación Integral del Desempeño Docente 2023–2

El propósito del sistema de evaluación integral del desempeño del personal académico es:

- i. Mejorar la calidad del desempeño académico y organizar los procesos de planificación de actividades y evaluación.
- ii. Garantizar la calidad del desempeño en las actividades desarrolladas.
- iii. Proporcionar información para la toma de decisiones por parte de las autoridades.
- iv. Promover la actualización constante del conocimiento y la capacitación pedagógica del personal académico.
- v. Determinar la idoneidad del personal académico con fines de permanencia, así como también la promoción justa.

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 autoridades académicas).

El proceso de evaluación del desempeño docente en la universidad se enfoca en evaluar una amplia gama de aspectos, incluido el uso de herramientas tecnológicas para la enseñanza y la implementación de metodologías de enseñanza y aprendizaje. A través de preguntas específicas formuladas a los estudiantes, se busca obtener una visión integral del desempeño del profesor en estas áreas clave.

Entre las preguntas planteadas se destacan aquellas relacionadas con el empleo de tecnologías de la información y comunicación para facilitar el aprendizaje, así como la promoción del uso seguro y ético de la información digital. Además, se evalúa si el profesor demuestra conocimiento y dominio de la asignatura a través de la presentación de varias teorías relacionadas con los temas tratados.

Asimismo, se indaga sobre la capacidad del profesor para comunicar la finalidad de los aprendizajes y su relevancia en el campo profesional, así como su habilidad para resolver las dudas de los estudiantes y proporcionarles información detallada sobre el programa de estudios al inicio del período académico.

Además, se evalúa el nivel de desempeño y aprendizaje logrado en la asignatura como resultado del trabajo del docente, así como su capacidad para promover actividades prácticas adaptadas a las capacidades y ritmos de aprendizaje de los estudiantes, fomentando la participación y cooperación mutua.

En resumen, la evaluación del desempeño docente en la universidad abarca aspectos cruciales relacionados con el uso efectivo de herramientas tecnológicas y la implementación de metodologías de enseñanza y aprendizaje, reflejando un enfoque integral hacia la mejora continua de la labor educativa.

En el periodo académico 2023-2, fueron evaluados 139 docentes que se dividen en:

Tabla 1. Número de docentes que fueron evaluados en el periodo 2023-2

Categoría de docente	Número de docentes
Titular	29
No titular	75
Nombramiento provisional	35
TOTAL	139

La información obtenida fue procesada, analizada y comunicada oportunamente a los docentes. A partir de los resultados, las unidades académicas generaron informes globales y los enviaron al Vicerrectorado Académico.

Los datos provenientes de la evaluación integral del desempeño del periodo 2023-2 son alentadores. Solo dos docentes obtuvieron una calificación global menor a 70 puntos, mientras que el 90% del personal académico obtuvo una calificación superior a 90 puntos.

6.1.2. Encuestas a docentes

Además, como base para la elaboración de este plan, se han considerado los resultados de las encuestas realizadas a los docentes en marzo de 2024. Estas encuestas consultaron al personal académico de UITEY sobre varios aspectos, incluida la elección voluntaria de temáticas u opciones de capacitación basadas en su formación y desempeño. También se preguntó sobre la modalidad de enseñanza preferida para los cursos que podrían ofertarse, así como la franja horaria en la que preferirían recibir la capacitación correspondiente.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Temáticas u opciones de capacitación

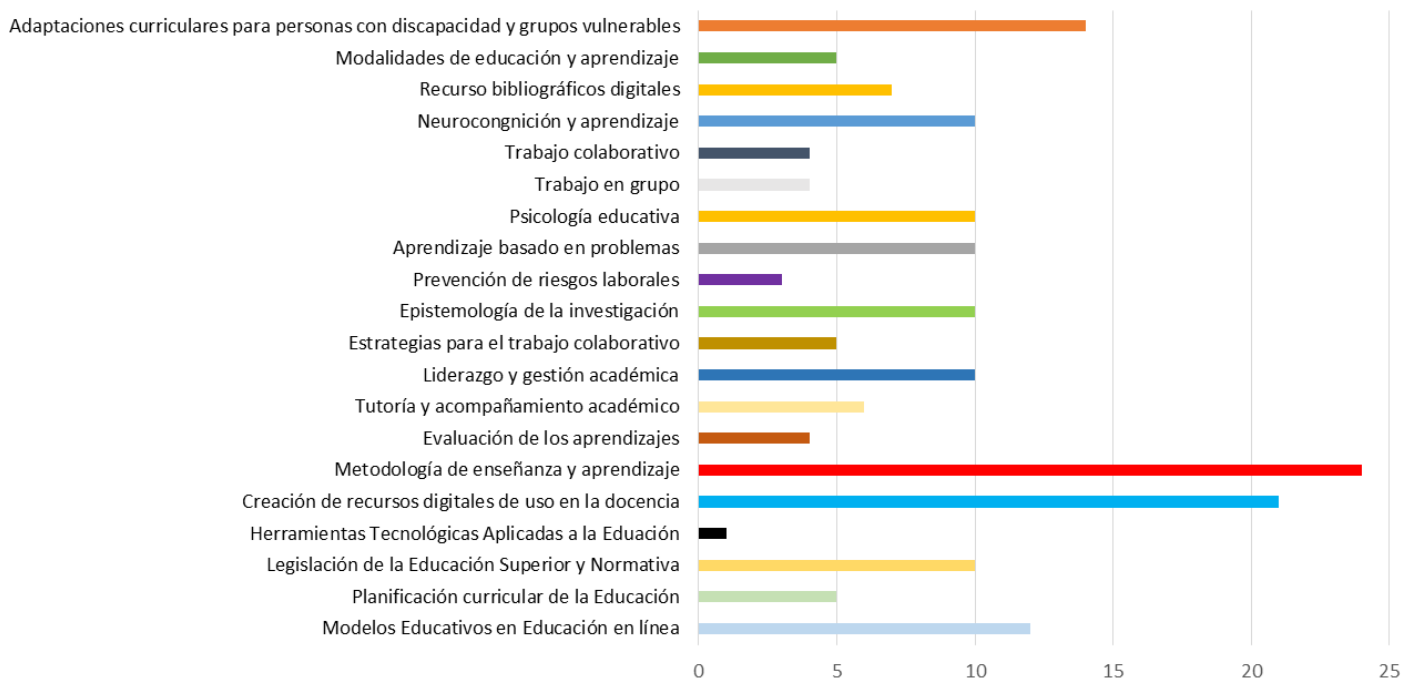


Figura 1. Temáticas de capacitación propuestas

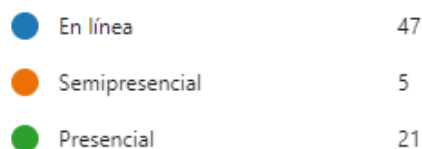


Figura 2. Modalidad de enseñanza para los cursos de capacitación docente

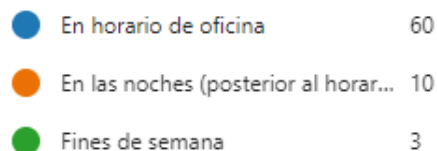


Figura 3. Franja horaria para la ejecución de los cursos de capacitación docente

Las figuras presentadas muestran que las temáticas elegidas por la mayoría de los docentes se centran en Metodología de la enseñanza y aprendizaje, creación de



recursos digitales para su uso en la docencia, adaptaciones curriculares para personas con discapacidad y grupos vulnerables, así como modelos educativos para la modalidad en línea.

Además, los docentes expresaron su preferencia por que los cursos de capacitación se desarrollen en línea y durante horario de oficina.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Para realizar una evaluación y seguimiento efectivo de un plan de formación y capacitación docente en la Universidad Yachay Tech, se llevarán a cabo las siguientes acciones:

1. El Vicerrectorado Académico asumirá la responsabilidad de establecer la planificación de los cursos de capacitación del personal académico de Yachay Tech, en estrecha colaboración con las Unidades Académicas y el ente responsable de la Educación Continua de la universidad.
2. Identificación de indicadores clave: Se identificarán los indicadores clave para medir el éxito del plan de formación. Estos incluirán la participación del personal docente, la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, la mejora en la calidad del aprendizaje de los estudiantes, así como la reducción de las tasas de repetición y deserción, entre otros.
3. Aprobación de cursos de capacitación: La validez de los cursos de capacitación para el personal académico se establecerá mediante la aprobación de dichos cursos. La asistencia no será el único criterio de aprobación; por lo cual, se programarán evaluaciones periódicas a lo largo de cada curso para monitorear el progreso y aprendizaje de los docentes. Estas evaluaciones se llevarán a cabo durante y al final de cada ciclo de capacitación, según la planificación presentada por el capacitador.
4. Asignación presupuestaria: La parte presupuestaria estará a cargo de la Coordinación Administrativa Financiera de la universidad, de acuerdo con el presupuesto establecido en la ley. Esta coordinación garantizará los recursos necesarios para la implementación efectiva del plan de formación y capacitación docente.

8. CONCLUSIONES

1. El plan de capacitación del personal académico de Yachay Tech se basa en políticas específicas diseñadas para fortalecer la calidad educativa y la excelencia en la investigación.
2. Dirigido por el Vicerrectorado Académico, el plan de capacitación del personal académico de Yachay Tech se enfoca en fortalecer las habilidades docentes a través de la Evaluación Integral del Desempeño Académico. Al identificar las necesidades de actualización de los docentes y fortalecer las carreras, garantiza una respuesta precisa a los desafíos actuales del entorno educativo y científico.
3. Se prioriza la capacitación de los docentes con calificaciones inferiores a 75 puntos, asegurando un enfoque estratégico para mejorar el desempeño y el desarrollo profesional de todo el equipo docente.
4. Se establecerá una oferta diversa de cursos organizados por la institución o en alianza estratégica con otras instituciones públicas o privadas, con énfasis en la participación y la integración teórico-práctica.
5. La definición de indicadores clave para medir el éxito del plan, la rigurosa aprobación de los cursos de capacitación y la asignación adecuada de recursos presupuestarios son elementos cruciales que garantizan la efectividad y el impacto positivo del programa de formación docente en Yachay Tech. Este enfoque de evaluación y seguimiento asegura la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos institucionales en términos de calidad educativa y desarrollo profesional del cuerpo docente.
6. El presupuesto para el plan de capacitación del personal académico de Yachay Tech será acorde a lo establecido por la ley correspondiente.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<p>MSc. Germán Velasco Asesor Vicerrectorado Académico</p>	<p>MSc. Alejandro Vizúete Director de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad</p>	<p>Dra. Judith Vanegas Vicerrectora Académica</p>

	DURACIÓN / COSTO CAPACITACIÓN DOCENTE	Número de Versión	Fecha de elaboración
		1.0	5/4/2024

Nro.	Temáticas u opciones de capacitación	Duración en Horas (aprox.)	Costo en USD (aprox.)
1	Modelos Educativos en Educación en línea	20	800.00
2	Planificación curricular de la Educación	20	800.00
3	Legislación de la Educación Superior y Normativa	16	640.00
4	Herramientas Tecnológicas Aplicadas a la Educación	30	1200.00
5	Creación de recursos digitales de uso en la docencia	30	1200.00
6	Metodología de enseñanza y aprendizaje	25	1000.00
7	Evaluación de los aprendizajes	25	1000.00
8	Tutoría y acompañamiento académico	20	800.00
9	Liderazgo y gestión académica	20	800.00
10	Estrategias para el trabajo colaborativo	16	640.00
11	Epistemología de la investigación	16	640.00
12	Prevención de riesgos laborales	16	640.00
13	Aprendizaje basado en problemas	20	800.00
14	Psicología educativa	25	1000.00
15	Trabajo en grupo	16	640.00
16	Trabajo colaborativo	16	640.00
17	Neurocognición y aprendizaje	25	1000.00
18	Recurso bibliográficos digitales	25	1000.00
19	Modalidades de educación y aprendizaje	30	1200.00
20	Adaptaciones curriculares para personas con discapacidad y grupos vulnerables	30	1200.00
TOTAL			17640.00