



# PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE P44 (abril 2021– agosto 2021)

DIRECCIÓN ACADÉMICA

SEPTIEMBRE 2021



Machala Oe-160 entre José Carrión y Av. Occidental



(593) 22492 190



[www.udet.edu.ec](http://www.udet.edu.ec)

Código de informe:	UDET – PC – 001 - 2021
Fecha de emisión:	17 septiembre del 2021

Dirección / Unidad:	Dirección Académica
Ubicación:	Campus Matriz UDET
Nombre responsable: (director/ Unidad):	Xavier Paez/Robert Samaniego
Proceso:	

RUBRO	CARGO	FIRMA	FECHA
APROBADO POR:	Director académico: Mgs. Xavier Paez		17/09/2021
REVISADO POR:	Director académico: Mgs. Xavier Paez		17/09/2021
ELABORADO POR:	Coordinación Ciencias Sociales: Mgs. Robert Samaniego		13/09/2021
ELABORADO POR:			
ELABORADO POR:			

NIVEL DE CONFIDENCIALIDAD	Bajo
NIVEL DE LA INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN	Medio
NIVEL DE DISPONIBILIDAD	Alto

REGISTRO DE CAMBIOS EN EL DOCUMENTO				
VERSIÓN	MOTIVO	RESPONSABLE	ELABORADO POR	FECHA
2da.	Revisión y confirmación de datos e información pertinente	Dirección Académica	Coordinador Hospitalidad & Turismo:	17/09/2021

### Acta Dirección Académica



## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1.	Antecedentes.....	3
1.2.	Base Jurídica.....	4
1.3.	Lineamiento estratégico académico.....	5
1.4.	Conocimientos requeridos en el modelo educativo UDET.....	5
2.	LA CAPACITACIÓN DEL DOCENTE EN LA UDET .....	6
2.1.	Diagnóstico de necesidades docentes.....	6
2.2.	Necesidades de capacitación detectadas.....	7
2.3.	Objetivos de la capacitación. ....	7
2.4.	Plan de capacitación.....	8
2.5.	Cronograma de capacitación.....	10
3.	PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN .....	11
4.	CONCLUSIONES .....	12
	BIBLIOGRAFÍA .....	13



## **PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURÍSTICAS P44 (ABRIL – AGOSTO 2021)**

### **1. INTRODUCCIÓN**

La capacitación y formación de los docentes corresponden a las diferentes estrategias y planes a través de programas que se ofrece con el fin de que mejoren su preparación profesional, profundizar sus conocimientos, así también fortalecer las destrezas y estrategias en la aplicación de su docencia.

Este plan se enfoca en las necesidades de capacitación y formación detectadas en la evaluación docente que se aplicó finalizando el primer semestre del P44 del 2021 y en las expectativas que tiene el docente en relación con su formación y se lo propone para ejecutarlo el en siguiente periodo entre el 2021-2022.

El propósito es aportar al mejoramiento de la calidad de la enseñanza e igualmente de apuntalar al desarrollo académico en cuanto a su cualificación, que cumple con los objetivos de mejora constante de la universidad y que permita la evolución permanente para cumplir las metas planteadas, fortalecer los procesos de acreditación y por lo tanto generar un impacto en la mejora de la educación superior en nuestro país.

Los componentes de la capacitación y formación considerados como parte de la gestión docente están relacionados con la Pedagogía, Didáctica, Tecnologías de la Información, Investigación y Especialización.

Hoy en día se la denomina también gestión y se la relaciona con la solución de problemas, dificultades o diferencias.

“Es el arte de enseñar, participa en el proceso de enseñanza-aprendizaje ya que permite optimizar métodos, técnicas y herramientas que se involucran en este proceso.” (STEIMAN, 2010);



“El acelerado desarrollo científico y tecnológico, la aparición de nuevas formas de organización social y la llegada del nuevo milenio con cambios radicales, exige con extrema urgencia un nuevo protagonismo de las universidades como instancias comprometidas con la producción y desarrollo del conocimiento parte fundamental en la reorganización sociocultural. Se espera a que apliquen nuevos desafíos científicos y pertinencias a la formación de docentes en especial las de formación, por cuanto deben dar pautas y asumir las exigencias de los complejos procesos de las nuevas enseñanzas.” (Diaz, 1999)

La Didáctica “Es una disciplina volcada de diferentes maneras al campo práctico de la enseñanza, que produce una gama variable de conocimientos y habilidades que abarca principios teóricos, modelos comprensivos, reglas prácticas, métodos y estrategias articuladas de distinta índole.” (FELDMAN, 1999)

El proceso de Investigación es una de las claves en el proceso educativo, los nuevos modelos proponen un desarrollo de planes de estudios que permitan el involucramiento del estudiante y docente para crear conocimiento. En el caso de la Universidad la capacitación en investigación está desarrollada por la Dirección General de Investigación respondiendo a los intereses de la Universidad.

Todo lo mencionado forma parte de los aspectos que se consideran en el presente plan como base para la creación de programas de formación y capacitación para el personal docente y estarán relacionados a profundizar el conocimiento en las diferentes materias impartidas por los docentes, desarrollar estrategias didácticas, promover el aprendizaje autónomo y generar espacios para compartir las buenas prácticas.

Para complementar la formación del docente se proponen varios programas de capacitación que se desarrollarán en un lapso de un año con la visión de dotar a los docentes de estrategias y herramientas que faciliten su gestión. La programación de capacitaciones estará marcada en función de la



disponibilidad de los docentes principalmente en los periodos inter-semestres.

A través de la capacitación y formación el docente adquiere nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten la mejora del desempeño profesional.

La capacitación y formación están orientadas a incrementar la calidad profesional de manera integral abarcando temas claves para el desempeño laboral y tener una mejor actuación y competencia docente.

### **1.1. Antecedentes.**

El plan de capacitación para el año 2021, pretende determinar la situación ideal de la Universidad de Especialidades Turísticas (UDET) con la finalidad de promover una educación superior de calidad.

Para la ejecución del presente plan de capacitación la UDET cuenta con el apoyo del área de educación continua, de expertos internos y externos. La formación del cuerpo docente universitario incluye diferentes modalidades formativas, desde actividades de formato corto tipo talleres, jornadas, seminarios o cursos de corta duración, hasta actividades de formato más amplio, como de docencia universitaria a través de plataforma virtual, es decir, la formación se ofrece en modalidad de docencia presencial y semipresencial.

Este modelo se consolida con la visión constructivista de los docentes, el cual permite que ellos y los estudiantes participen por igual en el proceso de aprendizaje.

La oferta académica de la universidad está en constante innovación y desarrollo, de igual manera los programas de capacitación y formación se irán alineando a las necesidades de crecimiento de la universidad en la formación de los docentes en las áreas necesarias a mejorar los procesos de investigación y producción de crecimiento.



## 1.2. Base Jurídica.

La Constitución de la República del Ecuador vigente (2008) determina en:

**El artículo 234** “El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos, a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público...”

**El artículo 343** determina que “el sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura...”

**El artículo 349** señala que “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico...”

**Los artículos 56 y 68 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)** vigente disponen que en el presupuesto de los centros de Educación Superior se hará constar partidas dedicadas a la capacitación, perfeccionamiento y especialización de los docentes, empleados y trabajadores.

**Art 156, la LOES:** 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.



### **1.3. Lineamiento estratégico académico.**

La situación del docente de la UDET es alimentada cada semestre gracias a los resultados que arroja el sistema de seguimiento y evaluación docente, sistema que se procesa desde 4 diferentes puntos de vista:

- a. El de La Dirección de Evaluación Docente. El Vicerrectorado Académica que valora la planificación micro- curricular.
- b. El estudiante quien llena una encuesta.
- c. El mismo docente quien se auto- evalúa con otra matriz de encuesta.

En síntesis, la situación del docente indica que se presenta deficiencias de capacitación en las formas de facilitar el conocimiento, se muestra alguna subjetividad en las formas de evaluación, y el proceso es afectado por inadecuadas actitudes y procederes.

La planta docente de la universidad es uno de los ejes fundamentales y su constante participación en programas de capacitación y formación consolidando sus conocimientos permitiendo que la institución se encuentre en los mejores estándares de calidad.

### **1.4. Conocimientos requeridos en el modelo educativo UDET.**

Dentro de la universidad y cumpliendo con los establecido por la LOES, los docentes siempre deben de tener en cuenta los lineamientos en los cuales deben de estar siempre ligados para una buena experiencia en la docencia universitaria, estos lineamientos son los siguientes:

- Descripción.
- Metodologías la enseñanza y el aprendizaje.
- Planificación micro- curricular.
- Modelo pedagógico de la institución.
- Técnicas para la lectura comprensiva.
- Reglas para una escritura académica.
- Comportamientos y manejo de individuos y grupos.

- Secuencias y relaciones de su materia con las demás.
- Formas para la evaluación del aprendizaje.
- Técnicas para fomentar el desarrollo del pensamiento.
- Fundamentos psico-pedagógicos del aprendizaje.
- Manejo informático medio: Word, Excel, internet, Power Point.
- Estructura y funcionamiento de la actividad turística.
- Reglamentos académicos y administrativos de la institución.
- Dominio y actualización permanente del área de su conocimiento.
- Aulas virtuales (TIC)

## **2. LA CAPACITACIÓN DEL DOCENTE EN LA UDET**

### **2.1. Diagnóstico de necesidades docentes.**

Para iniciar con la estructuración del plan de capacitación, es primordial analizar y detectar las necesidades que se pueden evidenciar en nuestros docentes en cada módulo, por esto se han revisado tres procesos que nos generaron información para el siguiente análisis:

#### **2.1.1. Valoración a docentes.**

El Modelo Educativo de la Universidad obliga que la evaluación permite evidenciar, en los niveles micro y macro curriculares, la consecución de las competencias y objetivos de aprendizaje definidos.

El proceso de evaluación incluye:

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

Considerado que la educación no es solamente ganancia de conocimientos, sino también de materiales, educación multicultural, manejo de



TIC's, análisis crítico, y capacidad de aprender a aprender en el transcurso de nuestras vidas.

### 2.1.2. Ponderación de los componentes a evaluar

La ponderación de cada componente de evaluación integral son la siguiente:

*Tabla 1. Ponderación Evaluación Docente*

Actividad	Autoevaluación	Heteroevaluación	Co- evaluación
Docencia	20%	50%	30%
Investigación	50%	N/A	50%
Vinculación	50%	N/A	50%
Gestión	50%	N/A	50%

*Fuente: Reglamento de Evaluación docente*

### 2.2. Necesidades de capacitación detectadas.

Tomando en cuenta los resultados de la evaluación del periodo P44 en la Autoevaluación y la Heteroevaluación se han encontrado algunas necesidades de capacitación que son señaladas a continuación:

- Inducción a la universidad.
- Uso de aulas virtuales, tecnologías de apoyo (TICs).
- Progreso del silabo.

Con referente a los lineamientos planteados se trabajará en un plan de capacitación para los docentes de la universidad.

### 2.3. Objetivos de la capacitación.

El principal objetivo será, establecer la formación pedagógica profesional en las áreas de formación, actualización y capacitación que mejoren la formación de los docentes, estableciendo prioridades y determinando la inversión que se requiere para los años 2021 y 2022.

Para esto se debe de enfocar el cumplir con los siguientes objetivos:

- Sistematizar un proceso de inducción para los nuevos docentes de la Universidad.



- Trazar programas de capacitación que permitan la especialidad del docente en el uso de la tecnología y la pedagogía.
- Instituir un programa de capacitación para la elaboración y desarrollo del silabo.

## **2.4. Plan de capacitación.**

El Plan de Capacitación Docente de la Universidad se estructura en los ejes de apoyo a la pedagogía, didáctica y tecnologías de la información, los mismos que han sido canalizados en los siguientes ámbitos:

### **2.4.1. Inducción a la universidad.**

En este objetivo se plantea mejorar el proceso de inducción y la información de los docentes nuevos en la Universidad.

Se plantea la creación de un curso de inducción virtual que contenga todos los elementos y procesos que el docente nuevo requiere conocer en su inicio a la Universidad.

Este curso se aplicará en marzo del 2021 previo al inicio de clases y será compartido el curso con una jornada de talleres presenciales en las áreas de rúbricas, syllabus, necesidades especiales y manejo del aula virtual.

#### **2.4.1.1. Formación en pedagogía y actualización profesional.**

Se busca el desarrollo de habilidades y competencias pedagógicas en los docentes, así también en acceso a herramientas que aporten en el desempeño del docente en el aula para elaborar mejor sus recursos.

Para dar cumplimiento a los objetivos de capacitación del docente, se propone el desarrollo de actividades enmarcadas en jornadas de actualización pedagógica.

Estas se organizarán al finalizar el semestre con la idea de destinar una semana completa para que los docentes asistan a los talleres y actividades que



se planifican con la intención de proporcionarlos de estrategias y técnicas que puedan utilizarlas en sus clases.

En estas capacitaciones, la intención es que los docentes que tengan buenas prácticas, que lo promuevan y divulguen entre sus pares, dando a conocer actividades y metodologías innovadoras.

#### **2.4.2. Uso de aulas virtuales, tecnologías de apoyo (TICs).**

Su objetivo es promover el desarrollo de las competencias tecnológicas de los docentes y facilitar el uso de las herramientas virtuales.

Se ha incluido en el presente plan una propuesta de capacitación en la gestión de ambientes virtuales con el rol docente-tutor en las plataformas Moodle y TEAMS con fundamentación pedagógica para el uso de TIC's.

Esta capacitación se plantea como una Certificación Docente en Manejo de Ambientes Virtuales, con una duración de 40 horas.

Esta capacitación se hace para los docentes nuevos y de tiempo parcial que son ajenos o que no tengan conocimiento en el manejo de aulas virtuales.

A continuación, los contenidos propuestos para la capacitación:

- Visión general de la educación virtual.
- Inducción al modelo e-learning.
- Recursos y estrategias de aprendizaje.
- Comunicación efectiva en ambientes virtuales.
- Creación y manejo de cuestionarios.
- Estructuración del aula virtual.
- Buscadores académicos.
- Introducción a la gamificación.
- Aulas inversas (flipped classroom)
- Construcción de unidades temáticas.

### 2.4.3. Manejo y elaboración del silabo.

La importancia de esta capacitación es que los docentes tengas un buen conocimiento en la elaboración, desarrollo y seguimiento de los contenidos del silabo por cada materia en cada módulo.

El objetivo es diseñar en el silabo los distintos elementos a considerar en la programación de una asignatura de nivel superior, desde un enfoque centrado en el aprendizaje activo y significativo y en el desarrollo de las competencias del perfil del estudiante de la carrera.

#### En el desarrollo de la capacitación se plantea:

- Elaborar el sílabo del curso a su cargo, basándose en los contenidos mínimos.
- Diseñar las actividades de aprendizaje por unidad, de acuerdo con los principios pedagógicos de la universidad.
- Plantear formas de evaluación.
- Bibliografía.



### 2.5. Cronograma de capacitación.

Para la aplicación de las acciones detalladas en este plan se proponen los siguientes cronogramas para los programas de capacitación:

*Tabla 2 Temas de Capacitación*

CAPACITACIONES	
TEMAS DE CAPACITACION	Septiembre 2021
1. Inducción a la universidad.	X
2. Uso de aulas virtuales, tecnologías de apoyo (TICs).	X
3. Manejo y elaboración del silabo.	X

*Realizado por: Diego Recalde*

### 3. PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN

*Tabla 3 Presupuesto capacitación docente.*

TEMA	DOCENTES	MODALIDAD	FECHAS	HORAS	FACILITADOR	PRESUPUESTO		OBSERVACIONES
						COSTOS	REFRIGERIO	
Inducción a la Universidad	Docentes nuevos tiempo completo y tiempo parcial	Seminario presencial	2 y 3 de septiembre del 2021	4	Mba. Xavier Páez		\$ 50,00	
Formación en pedagogía y actuación profesional	Todos los Docentes	Virtual	6 al 10 de septiembre del 2021	15	Mba. Xavier Páez	\$430,00		
Uso de aulas virtuales y tecnológicas de apoyo	Todos los Docentes	Virtual	13 al 17 de septiembre del 2021	10	Mba. Nelcar Camacho	\$300,00		
Manejo y elaboración de silabo	Todos los Docentes	Virtual	20 al 23 de septiembre del 2021	8	Mba. Xavier Páez	\$220,00		
<b>TOTAL</b>						<b>\$950,00</b>	<b>\$ 50,00</b>	

*Fuente: Departamento Financiero*

#### 4. CONCLUSIONES

- Se debe crear un aula virtual que contenga toda la información, guías de ayuda de las áreas de:

- Secretaría Académica,
- Biblioteca,
- Evaluación Docente,
- Bienestar Estudiantil,
- Financiero,
- Recursos Humanos y
- Vinculación

Esta aula contendrá toda la información de las áreas mencionadas ya que son las que interactúan con el docente desde el inicio de su gestión y son parte de las actividades diarias que ejerce el docente.

- Se debe consolidar la formación pedagógica y actualización del docente en las destrezas y habilidades pedagógicas y metodológicas con:
  - La oferta de talleres de buenas prácticas relacionadas a la didáctica,
  - Actualización de uso de tecnologías en el aula,
  - Estrategias y metodologías de enseñanza-aprendizaje.



## **BIBLIOGRAFÍA**

- Díaz, D. H. (1999). La Didáctica Universitaria: Referencia imprescindible para una enseñanza de calidad. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesorado* , 10.
- FELDMAN, D. (1999). *Ayudar a Enseñar; Relaciones entre didáctica y enseñanza*. Buenos Aires: Aique.
- Lemus, L. (1973). *Pedagogía, Temas Fundamentales*. Madrid, España: MAUTALOS.
- STEIMAN, J. (2010). *MAS DIDACTICA (en la educación superior)*. Buenos Aires: UNSAM EDITA.
- VILLAR, G. (2001). La presencia en internet de las universidades de los países de habla hispana. 8.

