

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

D.L. No. 69-04, DE 14 DE ABRIL DE 1969
PROVINCIA DE EL ORO - REPUBLICA DEL ECUADOR



H. CONSEJO UNIVERSITARIO

RESOLUCIÓN No. 308 /2013

CONSIDERANDO:

1. *Que, se conoció el oficio N° 0593 –VR-ACD-UTMACH, del 24 de diciembre del 2013, suscrito por la Ing. Amarilis Borja Herrera, Vicerrectora Académica, participando la resolución de Comisión Académica N° 0115 VR.ACD/2013 que manifiesta que la Comisión Académica y de Investigación en sesión ordinaria realizada el 23 de diciembre de 2013, conoció el Proyecto de Superación Profesional Docente aprobado por el Honorable Consejo Universitario mediante resolución 217/2013, justificando la reelaboración del proyecto conforme las necesidades actuales de formación de los docentes, una contextualización de la terminología utilizada en su redacción original y atendiendo a una estructura consensuada desde la Academia, resolviendo: “ Remitir al Consejo Universitario, para su aprobación el Proyecto de Superación Profesional Docente reformado con la denominación de Plan de Capacitación Docente 2014-2017, con el detalle: 1- Portada del proyecto, incluye identificación de la IES, Unidad ejecutora, denominación del Proyecto. 2- Datos informativos del proyecto. 3- Resumen del proyecto, presenta una panorámica general de la intencionalidad del plan de capacitación. 4- Justificación- evidencia la importancia de la ejecución del plan de capacitación. 5- Reformulación del sistema de acciones de capacitación docente, definición de cursos y frecuencia de ejecución de los mismos. 6- Firmas de responsabilidad.*
2. *Que, Consejo Universitario con resolución N° 217/2013 adoptada en sesión del 8 de octubre del 2013, aprobó el documento de Superación Profesional Docente, elaborado por el Dr. Luis Carmenate Fuentes, Asesor Académico de la UTMACH, anexo al oficio citado en el considerando, y autorizar su implementación bajo la responsabilidad del Vicerrectorado Académico.*

RESUELVE:

Artículo 1.- Acoger la resolución N° 0115-VR-ACD/2013 de la Comisión Académica y de Investigación.

Artículo 2.- Aprobar la reformulación del documento de Superación Profesional Docente con su nueva denominación de “ PLAN DE CAPACITACION DOCENTE 2014-2017”

Dra. Leonor Illescas Zea, Esp.

SECRETARIA GENERAL (E) DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

C E R T I F I C A:

Que, la resolución que antecede fue adoptada por el H. Consejo Universitario en sesión ordinaria celebrada en Diciembre 26 del 2013.

Machala, Diciembre 27 del 2013.

Machala, 24 de diciembre del 2013
Ofc. No. 0593- VR-ACD-UTMACH

Ing. Acuac.
CÉSAR QUEZADA ABAD, MBA.
Rector de la Universidad Técnica de Machala
Ciudad

Señor Rector:

La Comisión Académica y de Investigación en sesión ordinaria realizada el 23 de diciembre del 2013, conoció el PROYECTO DE SUPERACIÓN PROFESIONAL DOCENTE aprobado por Honorable Consejo Universitario mediante Resolución 217/213, luego de la explicación de la Vicerrectora Académica quien justifica la reelaboración del proyecto conforme las necesidades actuales de formación de los docentes, una contextualización de la terminología utilizada en su redacción original y atendiendo a una estructura consensuada desde la Academia, la comisión resolvió:

RESOLUCIÓN No 0115-VR-ACD/2013

Remitir al H. Consejo Universitario, para su aprobación el PROYECTO DE SUPERACIÓN PROFESIONAL DOCENTE reformado con la denominación de PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2014 - 2017 de conformidad al siguiente detalle:

1. Portada del proyecto, incluye identificación de la IES, Unidad ejecutora, denominación del proyecto, autores, lugar y hora de presentación.
2. Datos informativos del proyecto
3. Resumen del proyecto, presenta una panorámica general de la intencionalidad del plan de capacitación
4. Justificación, evidencia la importancia de la ejecución del plan de capacitación.
5. Reformulación del sistema de acciones de capacitación docente, definición de cursos y frecuencia de ejecución de los mismos.
6. Firmas de responsabilidad.

Salvo mejor criterio del Sr. Rector

Atentamente,



Ing. AMARILIS BORJA HERRERA, Mg. Sc.
Vicerrectora Académica

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA



VICERRECTORADO ACADÉMICO

**UNIDAD EJECUTORA
VICERRECTORADO ACADÉMICO**

PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2014 - 2017

AUTORES

**Ing. Amarilis Borja Herrera, Mg. Sc.
Ing. Oscar Riofrío Orozco**

MACHALA, NOVIEMBRE 2013

I. DATOS INFORMATIVOS

- | | |
|---------------------------------|---|
| a. Unidad ejecutora: | Universidad Técnica de Machala
Vicerrectorado Académico |
| b. Organización solicitante: | Universidad Técnica de Machala |
| c. Proyecto: | "Plan de capacitación docente 2014 - 2017" |
| d. Localización geográfica: | Zona 7 |
| e. Participantes/beneficiarios: | Claustro docente de la UTMACH |
| f. Fecha de inicio: | Enero 2014 |
| g. Fecha de terminación: | Diciembre 2017 |
| h. Duración del proyecto: | 4 años |
| i. Naturaleza del programa: | Educativo |
| j. Responsable(s): | Ing. Amarilis Borja Herrera, Mgs.
Vicerrectora Académica.
Ing. Oscar Riofrío Orozco
Delegado por el Vicerrectorado para asuntos académicos UTMACH. |

II. RESUMEN

Al momento de analizar las innovaciones pedagógicas y las políticas que rigen los niveles de formación se margina la problemática del docente y su nivel de preparación. "En promedio los docentes latinoamericanos no se preparan para ejercer su función y poseen bajos niveles en comparación con sus contrapartes de los países desarrollados" (Informe PREAL, 2001).

Los planes de capacitación docente están diseñados para renovar y/o complementar competencias en estrecha relación a los avances de la ciencia y la tecnología, considerando en estas capacitaciones al componente pedagógico y al componente técnico propio de cada ciencia, mismos que al complementarse aúna esfuerzos para la formación integral del futuro profesional.

La Universidad Técnica de Machala, mediante el **plan capacitación docente 2014 – 2017**, pretende organizar las actividades necesarias que garanticen la formación del claustro docente de tal forma que se cuente con una planta docente que fundamente su trabajo en la investigación y aporte en la docencia mejorando la calidad del proceso docente-educativo.

III. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Técnica de Machala (UTMACH), concibe el Plan de Capacitación Docente 2014 – 2017 como el macro conjunto acciones educativas que la Institución programa para ofrecer a los docentes, de forma directa o indirecta, con la finalidad de perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico, actualizar y profundizar sus conocimientos técnicos-científicos, elevar su nivel investigativo, y desarrollando el proceso de profesionalización académica de su claustro.

El plan de capacitación docente se diseña tomando como base el proyecto de superación profesional docente diseñado en base a un diagnóstico realizado a la planta docente y en atención a las necesidades y expectativas de formación de los docentes, el mismo que se reformula de tal forma que sea considerado como el plan sobrilla que abarque los subsistemas de capacitación a ejecutar durante los periodos académicos contemplados desde enero 2014 a diciembre 2017. En este sentido, la profesionalización docente tiene como objetivo mejorar los niveles de desempeño en aula producto del perfeccionamiento del quehacer docente en los componentes técnicos y pedagógicos desarrollados mediante capacitaciones que atiendan a diagnósticos permanentes de la tarea docente.

Su propósito fundamental es contribuir al proceso de modernización académica de la Universidad, al desarrollo de la investigación y las comunidades académicas y a la cualificación de la carrera docente, para de esta manera impactar el mejoramiento de la calidad de la educación superior. Igualmente busca contribuir con la institucionalización de la investigación, definiendo acciones de capacitación para los docentes investigadores, centrada en la formación y consolidación de los grupos y de las líneas de investigación definidas y priorizadas institucionalmente. El fortalecimiento de los grupos de investigación requiere de su integración con las comunidades académicas nacionales e internacionales, para cuyo propósito es necesario definir programas de profesores visitantes, pasantías individuales y grupales y especialmente estudios de postgrado de los docentes en el exterior, privilegiando la formación doctoral.

Considerando el levantamiento de información y los resultados del diagnóstico del plan de superación profesional docente se rediseña el contenido del mismo concibiendo el plan de capacitación docente a implementarse desde enero 2014 a diciembre 2017.



IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL PLAN.

La Universidad Técnica de Machala ha tenido, en los últimos 10 años, un incremento de matrícula en las diferentes carreras y modalidades de estudio. Ello ha permitido ampliar el acceso a la Educación Superior en el territorio, no sólo a las carreras existentes, sino a nuevas carreras que fueron creadas para satisfacer las demandas del territorio.

Las necesidades expresadas exigieron garantizar recursos humanos para enfrentar el proceso docente educativo en cada carrera. Esto generó la contratación masiva de profesionales de formación no pedagógica que demostró insuficiencias relacionadas con el conocimiento de las herramientas didácticas para el desarrollo de su docencia, el dominio de los reglamentos metodológicos de la Educación Superior, la cultura de calidad de las clases, el sistema de evaluación del aprendizaje, la expresión de su cultura general integral y el nivel de la competencia investigativa.

La situación problemática descrita evidencia la presencia de un problema vinculado a los niveles de efectividad docente de los profesores de la Universidad Técnica de Machala en todas sus carreras.

Las Instituciones de la Educación Superior, han jugado un papel protagónico en el desarrollo histórico de la sociedad al gestar en sí mismas cambios que han catalizado después transformaciones sociales que ha demandado cada momento socio histórico concreto. Desde la era medieval la Universidad ha cumplido las funciones de preservar, difundir y desarrollar la cultura mediante la generación de ciencia, tecnología, arte y valores, en una interacción con la sociedad enmarcada en unos límites de sí misma bien definidos.

En el siglo XXI la función de la Universidad se ha complejizado, porque enfrenta nuevas exigencias sociales en un espacio de interacción cada vez más abierto, dinámico y competitivo. La Universidad contemporánea tiene el reto de garantizar “educación para todos, a lo largo de toda la vida”, de propiciar un aprendizaje de calidad para toda la vida en un contexto social en constante cambio, marcado por una revolución científico-técnica sin precedentes en la historia y la agudización de una red de problemas económicos, sociales y ambientales.

Según la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción (1998): **“En la actualidad la educación superior se enfrenta a imponentes desafíos y ha de emprender la transformación y la renovación más radicales que jamás haya tenido por delante, de forma que la sociedad contemporánea, que en la actualidad vive una profunda crisis de valores, pueda trascender las consideraciones meramente económicas y asumir dimensiones de moralidad y espiritualidad más arraigadas”**



La Universidad debe hoy ajustar la formación de los estudiantes a lo que necesitarán para adaptarse con éxito al mundo cambiante en el que van a vivir, muy distinto del de hace algunas décadas y posiblemente aún del que vivimos, porque las transformaciones son muy rápidas y de profundas consecuencias. Los conocimientos se han duplicado una y otra vez y la cantidad de conocimientos acumulados por la cultura universal seguirá creciendo durante el siglo XXI.

La Universidad debe promover la capacidad del estudiantado para gestionar sus propios aprendizajes, al disponer de herramientas intelectuales y sociales que les permita un aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida. Los estudiantes deben dejar de ser sujetos pasivos y receptores de información, para ser partícipes activos, reflexivos y críticos de la reelaboración de su propia cultura. Se trata de formar individuos capaces de comprender y resolver los problemas de una sociedad en constante cambio.

La Educación Superior en Ecuador en el siglo XXI enfrenta estas transformaciones que exige la formación integral de individuos competentes y capaces de enfrentar creadoramente la solución de los diversos problemas profesionales, desde un paradigma. La educación superior en la UTMach está inmersa en un proceso de mejora continua para lograr la igualdad de oportunidades y posibilidades de acceso y una formación profesional de calidad para todos los individuos, sin distinciones de edad, origen social, raza, sexo o creencias. Se trata de conjugar el binomio masividad-calidad, que se ha considerado incompatible desde los orígenes de la universidad.

En la UTMach se está gestando un cambio de perspectiva que rompe con las concepciones tradicionales sobre las maneras de enseñar y aprender y le confieren al estudiantado el protagonismo en su propia formación mediante la utilización racional de las nuevas tecnologías de la información científica y la apropiación de estrategias de aprendizaje que le permitan seguir aprendiendo para resolver los problemas diversos que han de enfrentar en su vida.

El nivel de compromiso del profesorado universitario con el cambio de las concepciones pedagógicas sobre el proceso docente educativo es un resultado de la conjugación de múltiples causas y factores, pero siempre expresa el nivel de profesionalización docente del claustro logrado en cada universidad. El desarrollo profesional del profesorado es un imperativo de la nueva universidad que tiene el reto de cambiar las maneras de enseñar y aprender en una sociedad cambiante.

La capacitación del profesorado es una realidad universalmente aceptada y una necesidad fundamentada en la composición de ese profesorado, la heterogeneidad de los perfiles profesionales, las nuevas funciones que deben asumir en su desempeño y las competencias docentes e investigativas que deben reunir para cumplir los nuevos roles.



La universidad es una institución educativa para la cual no se forman profesores y profesoras en otras instituciones, el profesorado universitario lo integran profesionales de diferentes perfiles, formados en las propias universidades para desempeñarse en diferentes ramas y que al dedicarse a la docencia, requieren una segunda profesionalización. Sin embargo no puede ser de otra manera, porque la formación de profesionales del un perfil determinado solo puede desarrollarse si se dispone de un profesorado con formación en ese propio perfil profesional.

En el Espacio Europeo de Educación Superior han sido abundantes los estudios realizados sobre el tema de la profesionalización del profesorado, como expresión de la comprensión de su importancia para el logro de la calidad de la educación. En España particularmente, se han realizado estudios y un número considerable de tesis doctorales que abordan esta área problemática de la investigación educativa.

Se distinguen los estudios de Marcelo García, C. (1999, 2001), Mayor Ruiz, C. (1996), Mingorance, P. (1993) y Sánchez Moreno, M. (1995) en la Universidad de Sevilla; Imbernón Muñoz, F. (2001, 2006), Benedito Antolí, V. (1998, 2001), Villar Angulo, L. M. (1999) en la Universidad de Barcelona; García-Varcácel, A. (1991) y Fernández Enguita, M. (2001) en la Universidad de Salamanca; Bolívar, A. (1996) en la Universidad de Granada; Sánchez Núñez, J. A. (1996) y González Tirados, R. M. (2005) en la Universidad Politécnica de Madrid; Esteve Zarazaga, J. M. (1995,1997) en la Universidad de Málaga; Hernández Pina, F. (2004) en la Universidad de Murcia, Fernández Pérez, M. (1989) en la Universidad Complutenses y Peña Calvo, J. V. (2003) de la Universidad de Oviedo.

Entre todos estos prestigiosos autores españoles, sobresalen por la profundidad y sistematicidad lograda en el estudio del tema de la profesionalización docente del profesorado: Carlos Marcelo García, (1999, 2001), Francisco Imbernón Muñoz, (2001, 2006) y Vicente Benedito Antolí, (1998, 2001), José Manuel Esteve Zarazaga, (1995,1997) y Luis Manuel Villar Angulo, (1999).

Entre las tesis doctorales realizadas sobre el tema en la Universidad de Barcelona se destacan: "El desarrollo profesional del profesor universitario en la docencia" de Mónica Feixas; "La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación" de Adriana Portilla Rendón; "El perfil profesional del profesorado universitario: el caso de Quintana Roo" de Addy Rodríguez Betanzos y "La carpeta docente como práctica formativa y de desarrollo profesional del profesorado universitario novel: un estudio de casos" de Zoia Bozo.

En estos estudios se ha abordado el tema específico de la profesionalización docente del profesor debutante. Marcelo C. (1999) reconoce que la mayoría de las investigaciones sobre profesores debutantes se han desarrollado en los niveles de enseñanza primaria y secundaria, son escasas las que tratan los asuntos concernientes a la iniciación del profesorado.



universitario y las realizadas apuntan más hacia la identificación de las dificultades que enfrentan los debutantes para aprender las normas informales de proceder en la universidad.

Marcelo C. (1999) resalta la importancia de la etapa de iniciación o inducción del profesor debutante y la caracteriza como el lapso de tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los profesores han de realizar la transición desde estudiantes a profesores. Es parte de un proceso continuo de desarrollo profesional del profesorado, que se caracteriza por tensiones y aprendizajes intensivos en contextos desconocidos, en la que los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal.

Sobre el período de iniciación, ha expresado Esteve, J. M. (1997): **“... se configura como un momento importante en la trayectoria del futuro profesor. Una etapa importante porque los profesores deben realizar la transición de estudiantes a profesores; por ello surgen dudas y tensiones, debiendo adquirir un adecuado conocimiento y competencia profesional en un breve espacio de tiempo. En este primer año los profesores son principiantes, y en muchos casos incluso en su segundo y tercer año, pueden todavía estar luchando por establecer su propia identidad personal y profesional”.**

En el marco de la educación superior ecuatoriana, a pesar del aparente consenso sobre la importancia de la profesionalización del profesorado universitario, las reflexiones sobre el tema son muy escuetas y son escasos los estudios sobre el desarrollo profesional del profesorado universitario, incluso algunos desde posiciones extremadamente tradicionalistas, que consideran “que el que sabe enseña”, han llegado a ignorar la necesidad de la profesionalización y hasta a considerar innecesarias las investigaciones sobre el tema.

Algunos autores latinoamericanos han realizado estudios sobre el desarrollo profesional del profesorado: Añorga Morales (1989), Valdés Veloz (2000), Pla López, R. (2002), García Ramis (2004), Ortiz Torres (2004) y González Maura (2007), pero de ellos solamente Añorga Morales (1989), Ortiz Torres (2004) y González Maura (2007) abordan las especificidades de la profesionalización docente del profesorado universitario. La tesis doctoral de Añorga Morales (1989) representa el estudio más riguroso realizado sobre este tema y en el mismo se propone un sistema de superación profesional para el profesorado universitario.

Este tema exige de una solución a corto y mediano plazo que establezca las bases para un salto en la calidad en la formación del profesional de todas las carreras de la Universidad Técnica de Machala, e igualmente en las todas las figuras del postgrado y la educación continua. Con ese fin se ha elabora un Plan de Capacitación Docente en la Universidad.



V. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO ACADÉMICO.

El resultado del diagnóstico académico e investigativo realizado en la Universidad (Vicerrectoría Académica, 2013), como resultado de la aplicación de un sistema de métodos empíricos en los procesos de cada una de las carreras, evidenció las siguientes insuficiencias:

- Desarrollo del proceso de capacitación docente por un modelo educativo real no direccionado, discrecional y espontáneo.
- Existencia de un modelo curricular por asignaturas que no permite la integración de los contenidos en función de resolver problemas profesionales.
- Comprometido carácter de sistema del modelo didáctico al carecer de componentes de estado y operacionales en el proceso de formación del profesional.
- Modelo de evaluación del aprendizaje y del desempeño docente poco pertinente a las tendencias pedagógicas contemporáneas.
- Didáctica de la clase con tendencia tradicionalista que deja de considerar los niveles de asimilación del conocimiento y coherencia en las formas de enseñanza.
- Confusión conceptual y procedimental de los contenidos mínimos de las carreras y la libertad de cátedra.
- Pobre conocimiento de las formas de trabajo metodológico.
- Carencia de expedientes de carreras, de áreas y de asignaturas que garanticen la documentación histórica de cada una de las carreras.
- Organización del proceso de enseñanza aprendizaje con baja consideración de los fundamentos de la higiene escolar.
- Limitada contribución de las prácticas pre profesionales a la calidad de la formación del profesional en las carreras.
- Bajos niveles de producción científica por parte de los profesores.
- Insuficiente institucionalización de la ciencia en la Universidad.

Las insuficiencias mencionadas exigen la planificación de diversas actividades de capacitación que contribuyan a garantizar la calidad en la formación profesional de los estudiantes en las distintas carreras, así como la generación de conocimiento científico.

VI. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Gestionar la capacitación docente y científica de los profesores de la Universidad, mediante la ejecución de un plan de capacitación básico y superior para el aseguramiento de la calidad de la formación profesional de los estudiantes de las distintas carreras, demostrando una pertinente ética pedagógica y responsabilidad social.



VII. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

- Perfeccionar la competencia pedagógica de los profesores de la Universidad, mediante la capacitación pedagógica básica y superior para el aseguramiento de la calidad de la formación profesional de los estudiantes de pre y postgrado, demostrando compromiso y responsabilidad social.
- Desarrollar la competencia investigativa en los profesores de la Universidad, mediante la gestión de proyectos de I+D para la solución de problemas sociales que se correspondan con los planes de desarrollo institucionales, territoriales, regionales y nacionales, evidenciando una responsabilidad científica pertinentes al profesional contemporáneo.

VIII. SISTEMA DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN DOCENTE

V.1. SISTEMA DE CAPACITACIÓN BÁSICA.

No	Actividades de Capacitación Básica-Intermedia	Frecuencia de ejecución	Responsable	Total de Horas
1	Curso Básico de Pedagogía	Semestral	FCS	40 hrs.
2	Curso Básico de Información Científica	Semestral	Biblioteca Central	40 hrs.
3	Curso Básico de Lengua Española	Única	FCS	40 hrs.
4	Curso Básico-Intermedio de Computación	Anual	FIC	40 hrs.
5	Curso Básico de TICs aplicada a la Educación Superior	Semestral	FIC	40 hrs.
6	Curso de Didáctica General	Semestral	FCS	40 hrs.
7	Curso Básico de Lengua Inglesa por el método sugestopédico. (Niveles I y II)	Anual	Instituto de Idiomas	40 hrs.
8	Curso sobre la especialidad	Anual	Cada Facultad	40 hrs.
9	Curso de Planificación Estratégica	Única	FCE	40 hrs.



V.2. SISTEMA DE SUPERACION SUPERIOR.

No	Actividades de Capacitación Superior	Frecuencia de ejecución	Responsable	Total de Horas
1	Cursos sobre el Modelo Educativo de la Universidad	Única	Dirección Académica.	
	- Tendencias Pedagógicas Contemporáneas.	Única		40 hrs.
	- Diseño Curricular en la Educación Superior.	Única		60 hrs.
	- Didáctica de la Educación Superior.	Única		40 hrs.
	- Dinámica del Proceso de Enseñanza Aprendizaje en la Educación Superior.	Única		40 hrs.
	- Evaluación del aprendizaje.	Única		40 hrs.
	- Innovaciones Educativas en la Educación Superior.	Única		40 hrs.
	- La acción tutorial en el sistema educativo	Semestral		40 hrs.
2	Cursos sobre Competencia Investigativa:		Dirección de Investigación	
	- Taller de acercamiento a la investigación y trabajo de titulación	Semestral		40 hrs.
	- Metodología de la Investigación	Semestral		40 hrs.
	- Diseño de la investigación	Semestral		
	- Estadística paramétrica	Anual		40 hrs.
	- Estadística no paramétrica.	Anual		40 hrs.
	- Gestión de proyectos de I+D	Semestral		40 hrs.
	- Curso Superior de Redacción Científica	Semestral		40 hrs.
3	Maestría en Ciencias	Única	Cada Facultad	Según IES
4	Doctorado curricular o Investigativo	Única	Cada Facultad	Según IES

IX. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS ACCIONES.

La evaluación del cumplimiento de las acciones de capacitación docente se realizará mensualmente como tareas del Plan Operativo Mensual de cada área y como parte del Plan Operativo Mensual Individual de cada profesor.

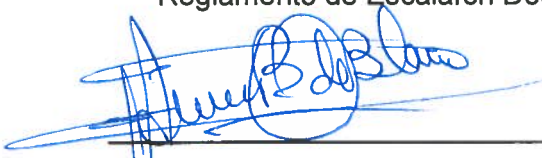
La evaluación del Plan de Capacitación Docente de la Universidad se realizará anualmente a partir del Informe de cumplimiento de cada una de las áreas. La Dirección Académica de la Universidad aplicará instrumentos de retroalimentación sobre la pertinencia del Plan sistemáticamente.

X. ORIENTACIONES GENERALES PARA SU IMPLEMENTACIÓN.

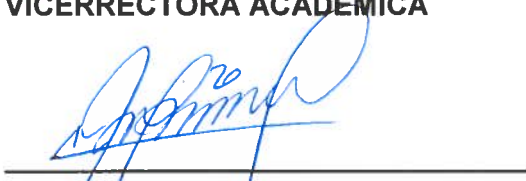
La implementación del Plan de Capacitación Docente de la Universidad exige de comprender su carácter de sistema en función del desarrollo individual de cada profesor.

La propuesta de acciones a ejecutar son las siguientes:

- Aprobar el Plan de Capacitación Docente de la Universidad.
- Asignar las responsabilidades pertinentes a cada Área.
- Seleccionar a los equipos de profesores responsables de cada curso.
- Diseñar los Programas de cada Curso, según formato.
- Elaborar el Calendario Anual de los Cursos Básicos y Superiores.
- Emitir instructivo para la elaboración del Plan de Desarrollo Individual de cada profesor de la Universidad.
- Incluir el cumplimiento de las actividades del Plan de Capacitación Individual en la evaluación del desempeño docente.
- Vincular el cumplimiento de las actividades del Plan de Capacitación Individual al Reglamento de Escalafón Docente.


Ing. Amarilis Borja Herrera, Mg. Sc
VICERRECTORA ACADEMICA




Ing. Oscar Riofrío Orozco
**DELEGADO POR EL VICERRECTORADO PARA
ASUNTOS ACADÉMICOS**