Vicerrectorado Académico

Informe de ejecución de la capacitación: Innovación en la práctica Docente y utilización de la IA

Dirigida: Docentes con puntuación menor a 75% como resultado de la Evaluación integral del desempeño del personal académico, correspondiente a los periodos 2024-1 y 2024-2

Responsable:

Psi. Cli. Mariela Chávez Intriago, Mg.
Gestora Académica
Perfeccionamiento Académico

Manta, agosto de 2025

1. Base Legal. -

Ley Orgánica de Educación Superior, LOES. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial No. 298, 12 de octubre 2010. Última Reforma: 14-V-2025

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

Modelo de Evaluación Externa con fines de Acreditación para el Aseguramiento de la Calidad de las Universidades y Escuelas Politécnicas. Septiembre 2023.

Indicador 15: Perfeccionamiento Académico. El perfeccionamiento académico se constituye en un proceso formativo de profundización de conocimientos y competencias del personal académico de las universidades y escuelas politécnicas, el cual busca mejorar las capacidades pedagógicas, didácticas, investigativas o profesionales del personal académico, con el fin de mejorar su conocimiento y habilidades para atender eficazmente el proceso formativo de los estudiantes.
Estándar: La institución aplica una normativa para la actualización, capacitación o formación del personal académico bajo la coordinación de una instancia responsable la cual planifica, ejecuta, evalúa e implementa acciones de mejora a los programas de perfeccionamiento, en el marco de la innovación, el área de conocimiento, las tecnologías educativas y las didáctico-pedagógicas, considerando el resultado de la evaluación integral de desempeño.

Periodo de evaluación: Los periodos académicos concluidos en los últimos dos años y seis meses previo al inicio del proceso de evaluación.

Elementos fundamentales:

1. La institución aplica su normativa interna, a través de una instancia responsable que planifica, ejecuta, evalúa, implementa acciones de mejora y difunde los programas de perfeccionamiento.
2. La institución establece y ejecuta un presupuesto institucional para el desarrollo de programas de perfeccionamiento.
3. La institución desarrolla programas de formación, capacitación y actualización que considera el área de conocimiento, las tecnologías educativas y didáctico-pedagógicas, entre otras en la que se desempeña el personal académico.
4. La institución analiza el aporte de los resultados producto del seguimiento y evaluación de los procesos y programas de perfeccionamiento del personal académico, en el aseguramiento de la calidad y mejora continua.

Fuentes de información:

a) Normativa interna para el perfeccionamiento académico.
b) Documento que evidencie la instancia responsable correspondiente.
c) Plan anual de perfeccionamiento académico, que considere entre otros:

a. Necesidades de formación docente.
b. Recomendaciones de capacitación resultado del proceso de evaluación docente.

d) Programas de perfeccionamiento académico ejecutados.
e) Ejecución presupuestaria de los programas de perfeccionamiento.
f) Evidencia(s) de la difusión del programa de perfeccionamiento académico.
g) Entrevistas con el personal académico en la visita in situ.

Análisis del aporte de los resultados producto del seguimiento y evaluación de los procesos y programas de perfeccionamiento del personal académico, en el aseguramiento de la calidad y mejora continua

Criterio Docencia. Indicador 14. Evaluación integral del desempeño del personal académico. (…) Los resultados obtenidos en la evaluación integral del personal académico permitirán a la carrera tomar decisiones sobre estímulos, promoción, capacitación o perfeccionamiento académico, entre otros; en correspondencia con la normativa vigente aplicable del Sistema de Educación Superior.

Elementos fundamentales: 4. Los resultados de la evaluación integral docente se utilizan para el análisis de la efectividad de las actividades de las funciones sustantivas, planificación de la capacitación, formación o perfeccionamiento del personal académico, entre otras medidas correctivas, de mejora o de incentivo.

Fuentes de información: d) Documentación que evidencie el análisis y la toma de decisiones con base en los resultados de la evaluación integral docente (plan de formación, capacitación, perfeccionamiento, otros).

Reglamento de carrera y escalafón del personal académico del sistema de educación superior. Última Reforma: Resolución RPC-SE-06-No.012-2024 (Segundo Suplemento del Registro Oficial 564, 23-V-2024).

Que, el artículo 156 de la Ley ibídem, dispone: "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.

Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" De Manabí. Resolución OCS-SO-007-No.100-2022.

Art. 116.- De los resultados de las calificaciones. - Los profesores que obtienen una calificación menor a los 75 % en su nota integral (final) constarán en el listado anexo al informe institucional EIDPA. Esta información será remitida al Vicerrectorado Académico a fin de que se incluya en el Plan de Perfeccionamiento Docente.

Aquellos profesores que obtuvieron una calificación menor a los 75 % en la nota parcial por actividad o en algunos de sus criterios serán considerados en el plan de mejoramiento de la carrera en el que se incluirán las acciones respectivas que sirvan para fortalecer al desempeño del profesor.

Artículo 117.- Cese de funciones. - Al culminar la evaluación de cada PEPI, que el personal académico evaluado obtenga un puntaje menor al setenta por ciento (70%) en dos periodos consecutivos; o, un porcentaje menor al setenta por ciento (70%) en cuatro

periodos de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera, será causal de destitución de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

Art. 130.- Causas de destitución del personal académico de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. – Serán causales de destitución del personal académico las siguientes: a) Obtener en el periodo de evaluación integral (PEPI) semestral o anual, un puntaje inferior al setenta por ciento (70%) por dos años consecutivos; o, un porcentaje inferior al setenta por ciento (70%) en cuatro años de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera.

2.- Introducción

El perfeccionamiento académico es un proceso formativo destinado para profundizar los conocimientos y competencias del personal académico de la Uleam. Su objetivo es fortalecer las capacidades pedagógicas, didácticas, investigativas y profesionales del personal docente para mejorar su desempeño en el proceso de formación de los estudiantes.

Perfeccionamiento Docente, creado por el Vicerrectorado Académico, busca planificar, desarrollar y ejecutar eventos de capacitación orientados a satisfacer las necesidades académicas del personal docente. Este proceso, basado en un diagnóstico previo, incluye la provisión de herramientas didácticas y tecnológicas aplicables a actividades presenciales y virtuales, con el fin de equiparar áreas con desventajas, como el caso de los docentes con puntajes menores a 75. Se busca actualizar conocimientos, desarrollar habilidades en entornos virtuales y garantizar el éxito educativo mediante una formación integral.

El progreso educativo no es posible sin una construcción continua del conocimiento. Este proceso debe integrar elementos científicos, técnicos y humanos que orienten la actividad docente hacia una perspectiva de desarrollo sostenible para el país.

Vicerrectorado Académico desde Perfeccionamiento académico con miras de fortalecer la formación continua en los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí debe de realizar evaluaciones y seguimiento, así como conocer las necesidades de capacitación de los docentes para las capacitaciones futuras.

3. Descripción del propósito del informe: La elaboración del presente informe es parte de los requerimientos del nuevo Modelo de Evaluación Externa con fines de acreditación universitaria, el reglamento de carrera y escalafón de las IES y el Modelo Educativo de la Uleam

3.1. Alcance del seguimiento y evaluación:

- Capacitación a docentes que obtuvieron resultados menores a 75% de la Evaluación Integral de desempeño Docente, de los periodos 2024-1 y 2024-2.

4.- Descripción de los cursos impartidos por el Área de Perfeccionamiento Académico de las carreras a los docentes con una puntación menor a 75% de la Evaluación Integral del desempeño docente 2024-1 y 2024-2 y su programación.

Tema: Innovación en la práctica Docente y utilización de la IA.
Lugar: Sala de Conferencias de la carrera de Agropecuaria.
Modalidad: Presencial.

Capacitador: Dr. José Brito Albuja
Fecha: Lunes 25 de agosto

08h00 - 08h15	Registro de asistencia
08h15 a 08h30	▪ Inauguración y Bienvenida. Dr. Pedro Quijije A., Ph.D Vicerrector Académico ULEAM. ▪ Presentación de los Expositores
08h30- 10h00	Tema: El Modelo Educativo ULEAM y el Contexto Curricular (Teoría y Diagnóstico)
10h00 a 10h20	RECESO
10h20 a 12h00	Tema: Diseño de Competencias y Resultados del Aprehendizaje (Introducción y Fundamentos)
14h00 a 16h30	Tema: Metodología de la Matriz 3x3 y Práctica Guiada.

DÍA 2

Capacitador: Dr. José Brito Albuja
Fecha: Martes 26 de agosto de 2025

08h00 a 08h15	Registro de asistencia
08h15 a 10h00	Tema: Evaluación Auténtica por Competencias y Resultados del Aprehendizaje (Diseño de Instrumentos y Retroalimentación)
10h00 a 10h20	RECESO
10h20 a 12h00	Tema: Evaluación Auténtica por Competencias y Resultados del Aprehendizaje (Diseño de Instrumentos y Retroalimentación)
14h00 a 16h30	

DÍA 3

Lugar: Sala de Conferencias de la carrera de Agropecuaria.

Capacitador: Ing. Julio Gómez Calderón
Fecha: miércoles 27 de agosto de 2025

08h00 a 08h15	Registro de asistencia
08h30 a 10h00	Tema: Fundamentos IA generativa y taxonomía de IA aplicada a la educación. Tema: Identificación y Evaluación Práctica de Herramientas de IA Educativa.

10h00 a 10h20	RECESO
10h20 a 12h00	Tema: Diseño e Implementación de Experiencias de Aprendizaje Personalizado con IA. Tema: Ética, Responsabilidad y Gestión de Riesgos en IA Educativa.
12h00 a 13h00	Clausura del evento y entrega de los certificados.

5.- Reporte de docentes que fueron capacitados con una puntuación menor a los 75% correspondiente a la evaluación Integral de Desempeño Docente de los periodos 2024-1 2024-2

N°	Nombres y Apellidos	N° de Cédula	Periodo	Nota	Carrera	Observación
1	Andy Richard Mendoza Cantos, Mg.	1305436428	2024-2	62,26	Enfermería (Ext. Chone)	Asistió
2	Alfredo Antonio Vera Giler, Mg.	0928973734	2024-2	73,68	Agronegocios (Campus Pichincha)	Asistió
3	Armando Ramiro Zambrano Loor, Mg.	1304053737	2024-1	72,39	Arquitectura	Asistió
4	Fabricio Alexander Ormaza García, Mg.	1312541400	2024-1	56,93	Arquitectura	Asistió
5	Freddy Edberto Zambrano Vera, Mg.	1304861295	2024-2	70,64	Arquitectura	Asistió
6	Gabriel Gabino Loor Macías, Dr.	1309938635	2024-1	71,52	Medicina (Ext. Chone)	Asistió
7	Janeth Augusta Cedeño Villavicencio, Mg.	1308584760	2024-2	74,84	Arquitectura	Asistió
8	Jefferson Raphael Cevallos Rivera, Mg.	1716848526	2024-2	74,42	Extensión Chone	Asistió
9	Johan Vicente Cusme Candela, Mg.	1309216248	2024-2	51,74	Ingeniería Civil (Extensión Chone)	Asistió
10	Jonathan Paul Jiménez Gonzales, Mg.	1722153598	2024-2	70,4	Electromecánica (Ext. El Carmen)	Asistió
11	José Luis Tuarez Moreira, Mg.	1310439896	2024-1	15,61	Construcción Sismorrresistente-Ingeniería Civil (Sede Santo Domingo)	Asistió
12	Julio Enrique Ávila Roca, Mg.	1304175894	2024-2	70,00	Agroindustria	Asistía
13	Mayra Carlina Avellan Avellan, Mg.	1306968080	2024-2	67,26	Educación Inicial (Ext. Chone)	Asistió
14	Miller Oreste Cedeño Veliz, Mg.	1308437076	2024-2	73,71	Derecho (Ext. Sucre)	Asistió
15	Segundo Alcides García Muentes, PhD.	1302776529	2024-1	73,41	Laboratorio Clínico	Asistió
16	Shirley Nataly Zambrano Cedeño, Mg.	1312563362	2024-1	73,34	Gastronomía (Ext. Sucre)	Asistió
17	Yaris Jacinto López Zambrano, PhD.	1309248258	2024-1	59,66	Medicina	Asistió

6.- Reporte de docentes que no acudieron a la capacitados con una puntuación menor a los 75% correspondiente a la evaluación Integral de Desempeño Docente de los periodos 2024-1 2024-2

N°	Nombres y Apellidos	N° de Cédula	Periodo	Nota	Carrera	Observación
1	Cinthya Guadalupe Cevallos Ross, Mg.	1310362585	2024-1	44,77	Arquitectura	No asistió
2	Danilo Adrián Navarrete Sornoza, Dr.	1310701691	2024-2	73,01	Medicina	No asistió envió justificación
3	Denys Alejandro Zambrano Toro, Mg.	1717503799	2024-2	70,04	Derecho (Sede Santo Domingo)	No asistió
4	Guillermo Humberto Pazmiño Balda, Ing.	1308593449	2024-2	70,56	Construcción Sismorresistente	No asistió
5	Iván Xavier León Rodríguez, PhD.	0501524367	2024-1	65,41	Derecho Ext. El Carmen	No asistió
6	Luciano Manuel Farias Quiroz, Mg.	1722490750	2024-1	65,79	Hospitalidad y Hotelería (Ext. Sucre)	No asistió
7	Luis Armando Pérez Mosetty, Dr.	1314244664	2024-2	72,16	Medicina	No asistió
8	Wagner Rolando Delgado Ramírez, Mg	1309200218	2024-2	71,74	Fisioterapia	No asistió

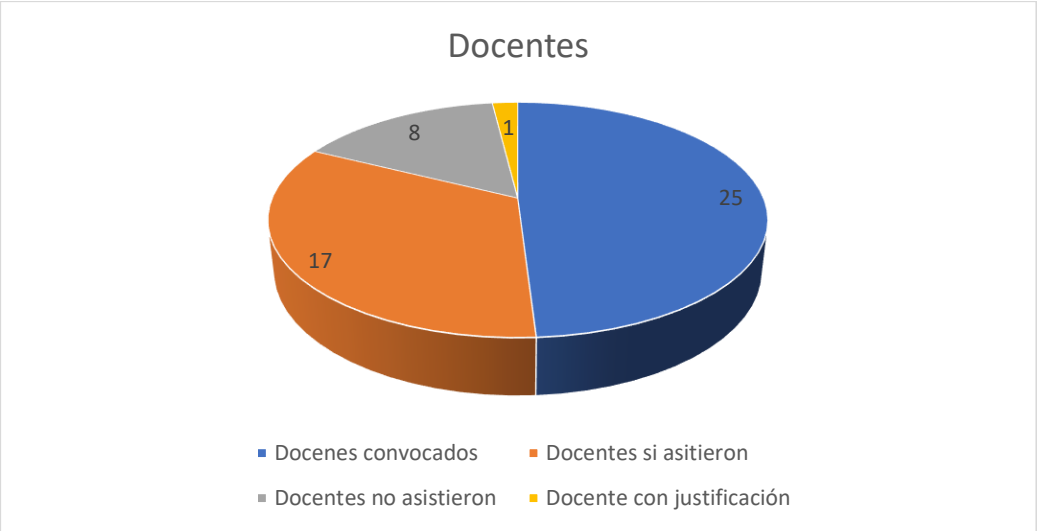


Gráfico 1

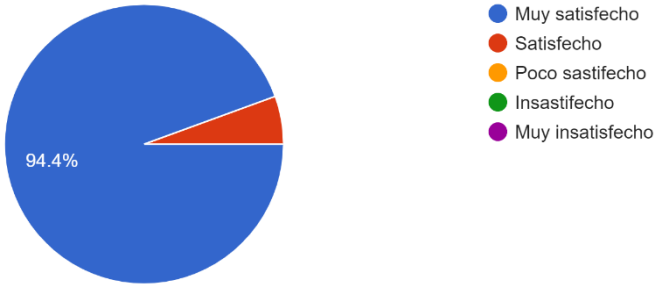
De los 25 docentes convocados a las capacitaciones se presentaron 17 docentes, 8 docentes no se presentaron, 1 docente envió justificación por no estar presente en la capacitación.

7.- Resultados de los criterios de evaluación utilizados a los docentes con puntuación menor a 75%

Dentro de los criterios de evaluación utilizados después de la capacitación, se aplicó una encuesta de satisfacción, en el cual se detallan los resultados a continuación:

1. ¿Cómo califica la organización general de la capacitación (logística, horarios, materiales, etc.)?

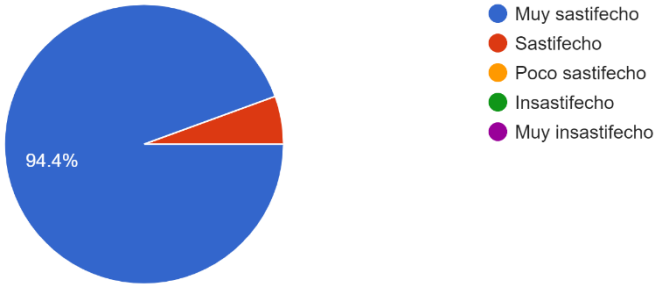
18 respuestas



El 94.4% han calificado muy satisfactorio la organización de la capacitación, de manera general todos los docentes.

2. ¿Qué nivel de satisfacción tiene con respecto a los temas abordados en la capacitación?

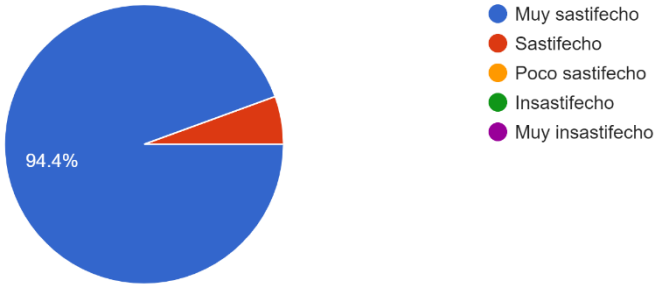
18 respuestas



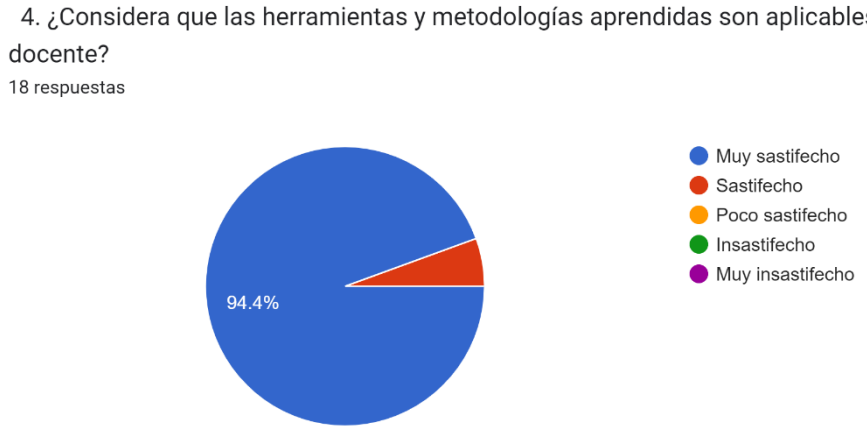
Del 94.4 de los docentes capacitados refieren sentirse muy satisfechos con los temas abordados en la capacitación

3. ¿Los contenidos desarrollados fortalecieron sus conocimientos sobre innovación en la práctica docente?

18 respuestas



Del 94.4% de los docentes capacitados manifiestan que los conocimientos sobre innovación en la práctica docente han sido muy satisfactorios.

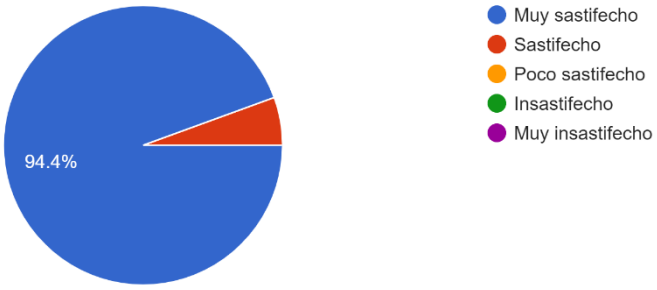


La mayoría d ellos docentes considera que las herramientas y metodologías aprendidas son aplicables a la práctica docencia.

El 94.4% de docentes, que corresponde a la mayoría refirió que las actividades prácticas y ejercicios guiados en la capacitación fueron muy satisfactorios durante el proceso de la capacitación.

6. ¿Cómo califica la pertinencia de los temas relacionados con la utilización de la Inteligencia Artificial en educación?

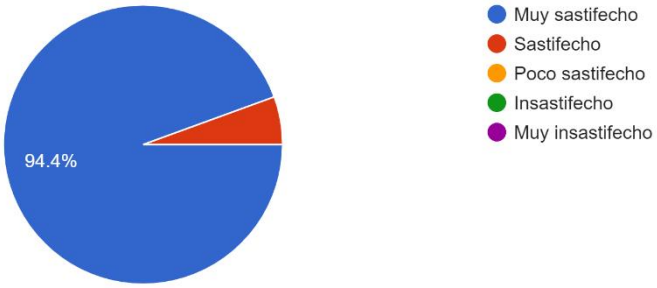
18 respuestas



La mayoría de los docentes que corresponden al 94.4% manifestaron que los temas de capacitación han sido pertinentes con la utilización artificial en la educación.

7. ¿Los expositores demostraron dominio del tema y claridad en la exposición?

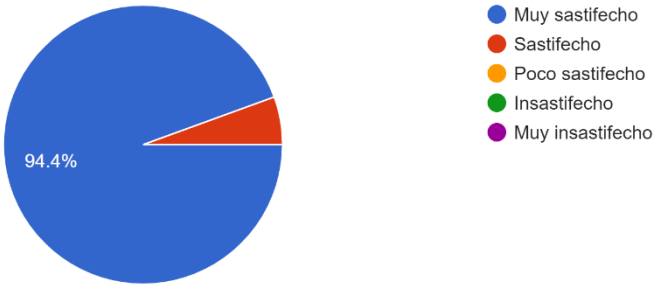
18 respuestas



El 94% de los docentes capacitados se sintieron muy satisfechos con los expositores en cuanto al dominio y claridad de los temas en la capacitación.

8. ¿Considera que la capacitación contribuirá a mejorar su desempeño docente en futuras evaluaciones?

18 respuestas



La totalidad de los docentes manifestaron que las capacitaciones contribuirán en mejorar su desempeño en la docencia.

Los docentes en su totalidad manifestaron estar muy satisfechos con las capacitaciones recibidas.

10 ¿Qué sugerencias tiene para mejorar futuras capacitaciones?

Los docentes en su totalidad realizan las siguientes:

Las capacitaciones con los temas que se han impartido también deben de replicarse a los directores de carreras y otros docentes en general.

Que se sigan dando este tipo de conferencias para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje, fortaleciendo y actualizando los conocimientos a sus docentes y trasmitirlos a sus estudiantes. Así mismo refieren que estas capacitaciones deben de ser más seguidas

Los exponentes han realizado una excelente capacitación que les facilitan las estrategias en el aula de clases.

También supieron manifestar los docentes que pertenecen a las extensiones que futuras capacitaciones se lleven a cavo en las extensiones, campus de la Uleam.

10.- Conclusiones

- Consolidar un esquema de mejora continua articulado al Modelo Educativo ULEAM, a los indicadores del Modelo de Evaluación Externa (Indicadores 14 y 15) y al Reglamento interno, priorizando el acompañamiento pedagógico, la evaluación auténtica por competencias y la integración ética, la inclusión y responsable de IA en el aula.
- Como recomendaciones estratégicas en capacitación docente, se recomienda elaborar si es posible, un programa permanente de capacitación para cada docente < 75% con metas SMART, compromisos, evidencias y plazos trimestrales validados por Dirección de Carrera y seguimiento por Perfeccionamiento Académico.

- Integración ética y responsable de IA: Aprobar una guía institucional de uso responsable (propósito didáctico, transparencia, citación, privacidad de datos, sesgos). Incluir en sílabos una cláusula de IA y realizar talleres de prompts pedagógicos.
- Transferencia al aula y evidencias: Exigir 3 evidencias mínimas por docente que han sido capacitados como: (1) sílabo actualizado con RA y estrategias; (2) instrumento de evaluación auténtica (rúbrica) aplicado; (3) artefacto de aprendizaje diseñado con apoyo de IA.
- Gestión de inasistencias y reprogramación: Reprogramar una cohorte obligatoria para no asistentes (incluido los justificados). Notificar a Decanatos/Directores; incluir compromisos firmados y alertas automáticas.
- Cobertura en extensiones y descentralización: Replicar jornadas en Chone, Sucre, El Carmen y Santo Domingo. Priorizar sedes con mayor número de docentes en plan de mejora; alternar modalidad presencial e híbrida.
- Frecuencia y escalamiento: Establecer un ciclo trimestral de reforzamiento y una jornada anual de actualización para todos los directores de carrera, a fin de garantizar el efecto cascada.
- Articulación normativa y de incentivos: Alinear las capacitaciones a los docentes con el Reglamento interno (arts. 116, 117 y 130) privilegiando el enfoque formativo. Ofertar incentivos: certificación, constancias para escalafón y reconocimiento público al demostrar una mejora en sus calificaciones posteriores de Evaluación de Desempeño Integral Docente.

Estas recomendaciones están alineadas al aseguramiento de la calidad y a la mejora continua, y deben integrarse al Plan Anual de Perfeccionamiento Académico, con monitoreo bimestral y reporte a Vicerrectorado Académico.

11.- Anexos

Todas las evidencias reposan en los archivos de Perfeccionamiento Académico, que estarán predispuestos ante cualquier solicitud.

12.- Fotos de la capacitación:

13.- Firma de responsabilidad

Psi. Cli. Mariela Chávez Intriago, Mg.
Responsable de Perfeccionamiento Docente
Vicerrectorado Académico.