




**Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador**  
Seréis mis testigos

# Plan Nacional de capacitación docente PUCE 2025

Noviembre | 2024  
Versión 01.01

## ACTA DE APROBACIÓN


### Aprobación

Carlos Corrales Gaitero		CCG	20/11/2024
-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----	------------

### Revisión

Ittalia Vattuone Granda		IVG	19/11/2024
-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----	------------

### Elaboración

Gissela Imbaquingo Andrango		GIA	15/11/2024
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-----	------------

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Aprobado por
01.01	Noviembre 2024	Versión Inicial	Vicerrector de Docencia y Estudiantes

## Contenido

Antecedentes .....	4
Objetivo general.....	5
Desarrollo del Plan Nacional de Capacitación Docente .....	5
Etapa de Análisis Diagnóstico .....	6
Etapa de Planificación.....	9
Cronograma de Implementación de etapas faltantes .....	11
Bibliografía .....	12
Anexos .....	13

## Antecedentes

Dentro de la planificación estratégica de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) - Magis 2021-2025, la universidad se ha planteado los siguientes objetivos estratégico: OE.5: Revigorizar las capacidades del cuerpo docente; y OE.10: Consolidación de las competencias digitales de nuestra comunidad universitaria. Además, en cumplimiento a los indicadores de acreditación del Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) al 2026, en atención al indicador Nro. 2 de Bienestar Universitario, donde se plantea el Bienestar Docente como una línea de gestión bastante robusta. Así también, en relación a los principios éticos de las *encíclicas Laudato Sí* y *Fratelli Tutti*, donde se fomenta la responsabilidad social y el compromiso comunitario con el objetivo de construir una sociedad justa y sostenible.

En este contexto, con miras a promover un desarrollo docente que articule las competencias de una docencia de calidad se concibe como un proceso fundamental la capacitación docente para garantizar un entorno con evolución constante del conocimiento y cada vez más accesible. Más allá del dominio disciplinar, la labor docente requiere de competencias pedagógicas y didácticas que permitan una enseñanza efectiva y alineada con las demandas del contexto actual. La capacitación no debe percibirse como una obligación burocrática, sino como una herramienta esencial para una docencia innovadora, responsable y comprometida con la formación integral de los estudiantes. (Andrade, 2020)

Adoptando un enfoque sistémico, este proceso se entiende como una red interconectada que articula dimensiones internas y externas, permitiendo a los docentes desarrollar competencias en áreas clave como docencia, investigación, vinculación y gestión. Este enfoque no solo fomenta la innovación y productividad en la comunidad académica, sino que también asegura que las acciones formativas respondan tanto a las necesidades institucionales como a las demandas del entorno global. (Chacón, 2016). Sin embargo, la implementación de procesos de capacitación enfrenta retos importantes. Por un lado, la participación docente, que puede ser voluntaria o requerida, necesita políticas claras de sensibilización, incentivos y reconocimiento para garantizar el compromiso del profesorado. Por otro lado, es esencial contar con recursos financieros y materiales sostenibles para el desarrollo de estas iniciativas.

En un entorno educativo cada vez más dinámico y complejo, la educación enfrenta desafíos tanto globales como locales. Estos retos están marcados por el avance acelerado de la virtualidad, el uso creciente de herramientas digitales, el impacto transformador de la inteligencia artificial (IA) y una diversidad de problemáticas sociales. Este panorama exige un replanteamiento continuo de las prácticas docentes, así como la adaptación a nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje. En este sentido, se vuelve esencial contar con espacios de capacitación y acompañamiento continuo que no solo fomenten la actualización de conocimientos, sino que también impulsen el desarrollo de competencias.

La Coordinación Nacional de Innovación Educativa y Desarrollo Docente (CNIEDD) reconociendo estos desafíos, propone el Plan Nacional de Capacitación Docente orientado a necesidades institucionales, a los resultados de evaluación 2024-01 y a las necesidades de capacitación docente identificadas en las siete sedes de la PUCE, dejando un precedente de articulación nacional para el levantamiento de necesidades de capacitación docente.

## Objetivo general

Fortalecer las competencias docentes en la PUCE a nivel nacional mediante un programa integral de capacitación que responda a las demandas institucionales de innovación, sostenibilidad, inclusión y manejo de tecnologías digitales, promoviendo una docencia de calidad y una educación adaptativa a los retos actuales de la educación superior.

## Desarrollo del Plan Nacional de Capacitación Docente

El Plan Nacional de Capacitación Docente (PNCD) tiene enfoque sistémico que integra los múltiples elementos de la educación en el ámbito institucional, nacional y global. Este plan ha sido construido a partir de un análisis diagnóstico que considera las necesidades institucionales específicas de la universidad reflejadas en el Proyecto Académico, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional, los Reglamentos Generales y el Modelo Educativo. Es importante señalar que, para abordar estas necesidades, se propone que dentro del plan se potencie las competencias menos desarrolladas en la evaluación docente, integrándolas de manera transversal en los programas formativos, promoviendo así una comunidad docente más cohesionada y preparada para los desafíos educativos actuales y futuros.

Por tanto, se plantean 4 pilares para la capacitación docente que son: Docencia, pedagogía y acompañamiento; Competencias digitales; Liderazgo y formación humanística; Competencias de investigación y vinculación, que marcan la pauta de los programas a desarrollarse. Así, los programas de capacitación docente que se plantean son: diplomados, cursos, talleres, seminarios, conferencias, entre otras; los cuales, podrán ser ofrecidos en formatos presenciales, virtuales o híbridos, y responderán a necesidades específicas de la PUCE, de su claustro docente y fomentarán la innovación educativa. Además, deberán cumplir con los siguientes estándares de: excelencia pedagógica y didáctica, enfoque en la enseñanza inclusiva y diversa, uso efectivo de tecnologías educativas, evaluación continua y retroalimentación efectiva, fortalecimiento de habilidades en investigación, innovación y evaluación, colaboración interseces e internacionalización.

La CNIEDD ha definido la siguiente ruta para contemplar todas las etapas del Plan Nacional de Capacitación Docente de la PUCE. Dentro de cada etapa se han dispuesto directrices generales a seguir para asegurar el éxito en la implementación de dicho plan.

Etapa	Objetivo	Directrices	Productos
Análisis Diagnóstico	Identificar las necesidades de capacitación docente específicas en cada sede y priorizar temas claves para los programas de formación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La sede proporcionará los resultados de la evaluación docente.</li> <li>2. La CNIEDD realizará talleres diagnósticos para identificar las necesidades de capacitación docente.</li> <li>3. Se analizará necesidades identificadas por áreas estratégicas, como: CEV, Biblioteca, Bienestar estudiantil, Investigación, Innovación y Vinculación, entre otras.</li> <li>4. Se evalúan los resultados para priorización dentro de los pilares de capacitación.</li> <li>5. Se solicita aprobación a vicerrectorado de docencia y estudiantes.</li> </ol>	<p>-Levantamiento de las necesidades de capacitación por sede, identificación de áreas prioritarias definidas.</p> <p>-Propuesta del Plan Nacional de capacitación docente anual.</p>
Planificación	Estructurar el plan de capacitación considerando modalidades, recursos y cronograma acorde a las necesidades detectadas,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar programas según los temas identificados.</li> <li>2. Establecer modalidades para cada espacio de capacitación docente.</li> <li>3. Definir el cronograma anual.</li> </ol>	<p>- Plan Nacional de capacitación docente anual – aprobado.</p> <p>-Diseño de programas y cronograma definido.</p>

	usando la metodología SMART.	<b>Inscripción e incentivos:</b> 1. Se definirá los posibles descuentos o cofinanciamiento de los programas. 2. Establecer un sistema de créditos por asistencia. 3. Identificar posibles beneficios administrativos como: licencias, flexibilización horaria, entre otros. <i>Aplicables por sedes.</i>	
Ejecución	Implementar las actividades de capacitación en un ambiente propicio y accesible, motivando la participación.	<b>Socialización y Difusión:</b> 1. Crear una campaña de socialización. 2. Difundir la oferta de cursos y diplomados en boletines, redes internas y externas.  <b>Desarrollo de espacios de capacitación docente:</b> 1. Desarrollo de diplomados, talleres, cursos, u otros. 2. Diseño de recursos de actualización docente.	Porcentaje de inscripción en programas, nivel de participación por programa, implementación de los espacios de capacitación docente, registro de calificaciones.
Seguimiento	Asegurar la continuidad y aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos y reconocer el esfuerzo docente.	<b>Reconocimiento:</b> 1. Implementar un sistema de acompañamiento para los docentes. 2. Ofrecer certificación por cada curso completado. 3. Organizar espacios de reconocimiento para la excelencia del profesorado. (Crear un “Cuadro de Honor” para docentes destacados. // Credenciales digitales). 4. Incentivar la publicación de buenas prácticas en la intranet o boletines institucionales.	-Informe de resultados de evaluación por espacio de capacitación: número de docentes certificados, índice de retención, entre otros.  -Verificación de aplicación de conocimientos en el aula.
Evaluación y Cierre	Evaluar el impacto del plan de capacitación y proponer mejoras para futuros ciclos.	1. Recabar retroalimentación a través de encuestas de satisfacción y desempeño docente. 2. Analizar la relación: capacitación-desempeño docente. 3. Redactar un informe final con recomendaciones para el próximo ciclo de capacitación. 4. Socializar resultados con las sedes.	Informe final de evaluación de impacto, propuestas de mejora para el próximo ciclo.

En este sentido, se busca que los espacios de capacitación sean pertinentes, accesibles y prácticos, por ello se dará alta atención a las distintas etapas del plan y, además, prestará vital atención a los incentivos y el reconocimiento a los docentes como motivadores claves para la participación sostenida.

### Etapa de Análisis Diagnóstico

Se ha diseñado un proceso específico para la identificación de necesidades de capacitación. Este proceso permitió identificar áreas críticas de desarrollo y expectativas de perfeccionamiento docente. Para lo cual entre septiembre y noviembre de 2024, la CNNIEDD llevó a cabo un levantamiento de información con personal docente de las seis sedes de la PUCE. Estos talleres, diseñados como focus groups, permitieron a los docentes trabajar en pequeños equipos para analizar desafíos y necesidades de capacitación, posteriormente sus aportes fueron enriquecidos por otros participantes. Al final del proceso, se utilizó la aplicación Wooclap para que los docentes votaran por las propuestas más relevantes, de este ejercicio se obtuvieron 86 posibles temas, es importante mencionar que en este espacio participación de las sedes de Amazonas, Ambato, Esmeraldas, Ibarra, Manabí y Quito. A continuación, se detallan las temáticas obtenidas en los talleres con las sedes mencionadas:

**Tabla 1:** Propuestas de capacitación de las sedes Amazonas, Ambato, Esmeraldas, Ibarra, Manabí y Quito

Sede	Pilares	Temática
Amazonas	Competencias digitales	Manejo de simuladores, Redes sociales aplicadas a la enseñanza - aprendizaje, Manejo de IA

	Docencia, pedagogía y acompañamiento	Intercambio de experiencias, Educación inclusiva, Estrategias pedagógicas, Modelo educativo institucional.
	Competencias de investigación y vinculación	Búsqueda bibliográfica avanzada - Biblioteca Nacional, Manejo de datos estadísticos, Redacción de artículos científicos, uso de gestores bibliográficos. Gestión de proyectos de vinculación
	Liderazgo y formación humanística	Comunicación asertiva, Comunicación y Relaciones Públicas, Liderazgo e identidad institucional
Ambato	Competencias digitales	Docencia y Pedagogía: Formación en recursos, Competencias Digitales: IA enfoque ético por escuelas
	Docencia, pedagogía y acompañamiento	Aprendizaje basado en proyectos/problemas, Capacitación en andragogía
	Competencias de investigación y vinculación	Capacitación en búsqueda de recursos bibliográficos físicos y digitales, Uso de herramientas para análisis de datos: IIV, Uso y servicios de biblioteca: Alfabetización digital, Estadística para investigación - programas por niveles: IIV
	Liderazgo y formación humanística	Evaluación del Liderazgo y Gestión Universitaria, Tipos de Liderazgo orientado a cada escuela
	Docencia, pedagogía y acompañamiento	Modelo de evaluación actual, Modelo pedagógico ignaciano
Esmeraldas	Competencias digitales	CD - Herramientas para el Diseño de OVA, Competencias Digitales - Diseño instruccional aulas virtuales, Competencias Digitales - Evaluación en Moodle, Docencia y Pedagogía - IA, Uso ético de IA
	Docencia, pedagogía y acompañamiento	Ajustes curriculares e inclusión educativa, Competencias y Evaluación Docente, Evaluaciones integrales, Diseño de Instrumentos de evaluación, Metodologías activas.
	Competencias de investigación y vinculación	Manejo de gestores bibliográficos, Uso y servicios de biblioteca - Manejo de herramientas IA para la investigación, Investigación Cualitativa, Investigación Experimental, Búsqueda de financiamiento para proyectos de vinculación
	Liderazgo y formación Humanística	Gestión de emociones y manejo de estrés, formación Humanística para el desarrollo docente
Ibarra	Competencias digitales	Competencias digitales - Creación de contenidos en diseños inclusivos, Tecnologías físicas en las aulas de clases, Docencia y Pedagogía con IA - en aulas virtuales.
	Docencia, pedagogía y acompañamiento	Competencias digitales - Estrategias para hacer más dinámicas las clases, Trabajar en la motivación de los estudiantes. Metodologías Activas - Escenarios reales.
	Competencias de investigación y vinculación	Biblioteca - Acceso a bases de datos bibliográficas por carrera, Grupos de lectura para docentes. Investigación Innovación Vinculación - Gestión del tiempo.
	Liderazgo y formación Humanística	Liderazgo y Gestión - Mindfulness, técnicas de liberación de estrés, Primeros auxilios psicológicos, Gerencia Educativa, TH.
Manabí	Competencias digitales	Uso de herramientas digitales para docentes y estudiantes. Aplicación de IA para laboratorios virtuales y simulación en procesos de enseñanza, Uso y mejora de rúbricas, Aprendizaje basado en problemas, proyectos, casos clínicos.
	Docencia, pedagogía y acompañamiento	Intercambio de experiencias docentes internacionales gratuitas.
	Competencias de investigación y vinculación	Uso de software especializado para la gestión integral de la investigación. Conocimiento de sistemas académicos: Eve, Banner y biblioteca virtual. Manejo de bibliotecas especializadas por campos de conocimiento. Uso de recursos bibliográficos: Curso de estrategias para publicaciones en ciencias, artes, humanidades, etc.
	Liderazgo y formación humanística	Liderazgo y Gestión Universitaria: Habilidades directivas y liderazgo. Prevención del burnout, empatía y manejo de emociones. Liderazgo y Gestión Universitaria y Software ofimática.
	Normativa institucional	Liderazgo y Gestión Universitaria: Normativa Institucional y transición del modelo educativo.
Quito	Competencias digitales	Ofimática, uso de recursos tecnológicos en las aulas, manejo de simuladores, Producir material visual o recursos, manejo de EVA.
	Docencia, pedagogía y acompañamiento	Metodologías innovadoras por dominio, evaluación de competencias, perfiles de egreso por carrera para el futuro (reflexión)
	Competencias de investigación y vinculación	Recursos bibliográficos: uso de bases de datos, uso de gestores bibliográficos, manejo de perfiles académicos. innovación y vinculación: comité de ética, vinculación: founding para la investigación, gestión de proyectos de vinculación.
	Liderazgo y formación humanística	Liderazgo: Habilidades blandas, manejo de datos para procesos de gestión.
	Docencia, pedagogía y acompañamiento	Evaluación 360: Capacitación en procesos de competencias

Respecto a Santo Domingo, se entrega de manera independiente un plan de capacitación donde se incluyen 36 temáticas de capacitación de las cuales 12 se adscriben a los pilares estratégicos de los talleres desarrollados por las otras sedes. El resto de temáticas están alineadas a capacitaciones específicas, por ejemplo: BIM, Power BI, Animación 3D, Instrumentación Quirúrgica, entre otros.

**Tabla 2:** Propuestas de capacitación priorizadas de la sede Santo Domingo:

Sede	Pilares	Temática
Santo Domingo	Competencias digitales	Inteligencia Artificial, Competencias digitales
Santo Domingo	Docencia, pedagogía y acompañamiento	Aprendizaje colaborativo y trabajo en equipo. Diseñando Entornos de Aprendizaje inclusivo, Estrategias para la Diversidad y la Equidad, Planificación Didáctica y evaluación, Desarrollo de competencias evaluativas educativa.
Santo Domingo	Competencias de investigación y vinculación	Plataformas anti-plagio, Publicaciones académicas, redacción científica, Utilización de Inteligencia Artificial para optimización de búsqueda de información de artículos científicos.
Santo Domingo	Liderazgo y formación humanística	Formación en habilidades de resolución de conflictos, y competencias genéricas para el docente universitario

Por tanto, las temáticas propuestas por las seis sedes<sup>1</sup> fueron clasificadas de acuerdo a cuatro

pilares de capacitación docente establecidos por la CNIEDD, es importante mencionar que la categoría *otros* no ha sido considerada dentro de este documento. A continuación, se puede evidenciar la ponderación recibida por categoría, que contiene la moda que da cuenta del número de veces que se repite la necesidad de capacitación en todas las sedes y el promedio que nos da el estándar para la priorización final.

**Tabla 3:** Propuestas de capacitación priorizadas en las seis sedes:

Pilares	Sedes	Moda	Promedio
Competencias de investigación y vinculación	Amazonas, Ambato, Esmeraldas, Ibarra, Manabí y Quito	26	3,35
Competencias digitales	Amazonas, Ambato, Esmeraldas, Ibarra, Manabí y Quito	21	3,57
Docencia, pedagogía y acompañamiento	Amazonas, Ambato, Esmeraldas, Ibarra, Manabí y Quito	23	3,51
Liderazgo y formación humanística	Amazonas, Ambato, Esmeraldas, Ibarra, Manabí y Quito	17	3,14
	<b>Total</b>	86	

Considerando el número de resultados obtenidos y la variabilidad de estos, se ha priorizado las necesidades de los docentes PUCE estableciendo procesos de capacitación de acuerdo a los pilares de capacitación docente.

1. **Competencias digitales** se reconocen dos aristas: *Inteligencia Artificial*: Aplicación en contextos educativos y su uso ético, y *Recursos y herramientas digitales para el aprendizaje*: creación de recursos educativos, diseño instruccional, plataformas y herramientas digitales.
2. **Docencia, pedagogía y acompañamiento** se reconocen las varias líneas de interés centrales, como: *Evaluación educativa*: evaluación integral y diseño de instrumentos de evaluación, *Metodologías de aprendizaje activo*: ABP, ABC, ABR, las cuales abordarán por dominios, *Educación inclusiva*, *Proyecto académico de la PUCE*: normativa e identidad institucional.
3. **Competencias de investigación y vinculación**, se identifican dos líneas: *Escritura académica*: curación de información, manejo de gestores bibliográficos, redacción de artículos científicos, y *Gestión de proyectos de vinculación*: diseño, planificación e implementación de proyectos de vinculación, estrategias participativas; análisis de los Stakeholder; entre otros.

<sup>1</sup> Amazonas, Ambato, Esmeraldas, Ibarra, Manabí y Quito



4. **Liderazgo y formación humanística** se reconocen una línea base *Liderazgo y gestión educativa*: habilidades directivas y liderazgo, normativas internas e identidad institucional, gestión de emociones, uso de software para la gestión y evaluación de procesos de gestión.

Adicional a esto, se realizó una consulta a áreas estratégicas que influyen en la gestión docente como: CEV, Biblioteca, Bienestar estudiantil, Relaciones Internacionales, Investigación, Innovación y Vinculación, PUCE TEC entre otras, con la finalidad de obtener las necesidades de capacitación docente, y solo algunas de ellas nos respondieron favorablemente, con lo cual se alineó estas necesidades a las temáticas priorizadas. Así también, existieron ciertas necesidades institucionales que se incluyeron como: *Ecología Integral y Aprendizaje en crisis y primeros auxilios psicológicos*.

### Etapa de Planificación

Para determinar los procesos de formación que son prioritarios dentro la PUCE, se valora la magnitud e impacto identificado dentro del claustro docente; así como, la capacidad de respuesta que tiene la PUCE para el desarrollo de los programas. Por lo que, se detalla a continuación los criterios de priorización y rangos de valoración:

Criterios de Priorización y Rangos de Valoración.

- a) **Magnitud:** Número de sedes de la PUCE que identificaron la temática como de interés e importancia; posibles beneficiados.

Criterio	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
<b>Valor</b>	5	4	3	2	1
<b>Descripción</b>	-Siete o seis sedes identifican esta necesidad.	-De cinco o cuatro sedes identifican esta necesidad.	-Tres o dos sedes identifican esta necesidad.	-Dos sedes identifican esta necesidad.	-Una sede identifican esta necesidad.

- b) **Impacto:** es una prioridad institucional según el plan estratégico de la PUCE y necesidades actuales y fortalece las competencias del docente PUCE.

Criterio	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
<b>Valor</b>	5	4	3	2	1
<b>Descripción</b>	Prioridad Alta. -Promueve el fortalecimiento del al menos 5 competencias.	-Prioridad media alta. -Promueve el fortalecimiento de entre 4 a 3 competencias.	-Prioridad media alta. -Promueve el fortalecimiento del al menos 2 competencias.	-Prioridad media alta. Promueve el fortalecimiento del 2 o 1 competencias.	-Prioridad baja. -No promueve el fortalecimiento de competencias.

- c) **Capacidad:** Disponibilidad de recursos (físicos, tecnológicos, y talento humano) para implementar la capacitación en modalidad presencial o virtual.

Criterio	Muy alta	Alta	Media	Baja	Muy Baja
<b>Valor</b>	5	4	3	2	1
<b>Descripción</b>	Recursos completamente disponibles; infraestructura y tecnología adecuadas, existe disponibilidad presupuestaria.	Recursos adecuados, con necesidad mínima de ajustes; capacidad para implementación con presupuesto limitado.	Recursos parcialmente disponibles; se necesita inversión en, la disponibilidad presupuestaria no es clara.	Recursos limitados; requerirá inversiones significativas para implementación, la disponibilidad presupuestaria no definida.	Recursos insuficientes; alto costo y baja factibilidad.

En este sentido, a continuación, se presentan los rangos de valoración, facilitando la identificación de las áreas de formación más críticas:

Rangos	Prioridad	Descripción
<b>13 - 15 puntos</b>	<i>Prioridad muy alta</i>	La línea temática es fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y se beneficiará a múltiples sedes.
<b>10 - 12 puntos</b>	<i>Prioridad alta</i>	La línea temática es importante y aporta significativamente al desarrollo de competencias clave, beneficiando a una cantidad considerable de sedes.
<b>7 - 9 puntos</b>	<i>Prioridad media</i>	La línea temática es relevante, pero puede estar dirigido a un grupo más específico de docentes o tener un impacto moderado en los objetivos estratégicos.
<b>4 - 6 puntos</b>	<i>Prioridad baja</i>	La línea temática cubre necesidades formativas menos críticas o de impacto limitado.
<b>1 - 3 puntos</b>	<i>Prioridad muy baja</i>	La línea temática tiene poca relevancia estratégica y beneficiaría a un número reducido de docentes. Es opcional y no esencial para los objetivos institucionales.

Este análisis da cuenta del proceso desarrollado para obtener las temáticas dentro del plan nacional de capacitación docente 2025.



## TEMÁTICAS PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2025 (RESUMEN)

PILARES	PROPUESTA FORMATIVA	CONTENIDOS GENERALES	OBJETIVO GENERAL	SEDES INTERESADAS	COMPETENCIAS A FORTALECER	MAGNITUD	IMPACTO	CAPACIDAD	PUNTAJE	PRIORIDAD
Docencia, pedagogía y acompañamiento	<i>Mentoría y acompañamiento integral a estudiantes</i>	-Acompañamiento Integral en la Educación Superior -Atención a jóvenes universitarios -Herramientas para una mentoría efectiva	Aplicar técnicas efectivas de mentoría y acompañamiento para el estudiante con el fin de fortalecer sus competencias.	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Ibarra, Manabí, Quito, S. Domingo. (7)	Adaptabilidad al cambio, Manejo de relaciones interpersonales, Capacidad de seguimiento y monitoreo, pensamiento crítico, inteligencia cultural. (5)	5	5	4	14	Muy alta
	<i>Aprendizaje en crisis y primeros auxilios psicológicos</i>	-Metodológica educativa en contextos de emergencia. -Tecnologías y recursos para la educación en contextos de crisis. -Primeros auxilios psicológicos	Aplicar estrategias de enseñanza adaptativa para situaciones de crisis, y preparación para eventos inesperados	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Ibarra, Quito, Manabí S. Domingo. (7)	Adaptabilidad al cambio, Manejo de relaciones interpersonales, Capacidad de seguimiento y monitoreo, pensamiento crítico, inteligencia cultural. (5)	5	5	3	13	Muy alta
	<i>Proyecto académico de la PUCE y gestión docente.</i>	<i>Diplomado en Docencia Universitaria:</i> Modelo educativo PUCE, pensamiento creativo, planificación curricular, metodologías activas, evaluación educativa.	Comprender y aplicar los principios del Proyecto Académico y Modelo Educativo PUCE en la gestión docente.	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Manabí, Quito. (5)	(4) Adaptabilidad al cambio, Aprendizaje continuo bidireccional, Inteligencia Cultural, Pensamiento crítico	4	4	4	12	Alta
	<i>Ecología integral</i>	-Fundamentos de la ecología integral en la educación. -Aprendizaje para el servicio. -Diseño de proyectos educativos con impacto ecológico y social.	Desarrollar la cátedra de ecología integral, con sólidos conocimiento con un enfoque crítico.	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Ibarra, Manabí, Quito, S. Domingo. (7)	Inteligencia Cultural, Creatividad, Pensamiento crítico. (3)	5	4	3	12	Alta
	<i>Educación inclusiva</i>	- Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). -Estrategias para la inclusión en entornos universitarios. . Uso de tecnologías accesibles para la inclusión educativa.	Implementar el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y estrategias inclusivas en entornos universitarios.	Amazonas, Esmeraldas, Manabí, S. Domingo. (4)	Inteligencia Cultural, Creatividad, Adaptabilidad al cambio, Pensamiento crítico. (3)	4	4	3	11	Alta
	<i>Metodologías de aprendizaje activo.</i>  Programas específicos por dominios.	- <i>Dominio Vida digna y salud integral:</i> ABP (problemas) y ABC. - <i>Hábitat, infraestructura y movilidad:</i> ABP (proyectos) ABR. - <i>Todos los dominios:</i> Gamificación, aprendizaje lúdico y ApS.	Aplicar metodologías de aprendizaje activo dentro de sus clases, logrando incrementar la participación estudiantil.	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Ibarra. (5)	Creatividad, Aprendizaje continuo bidireccional, Adaptabilidad al cambio, pensamiento crítico. (4)	4	4	3	11	Alta

Docencia, pedagogía y acompañamiento	Evaluación educativa-	-Evaluación por competencias, evaluación integral. -Diseño de instrumentos de evaluación.	Desarrollar y aplicar instrumentos de evaluación integral alineados con a los resultados de aprendizaje.	Quito, Santo Domingo, Esmeraldas. (3)	Capacidad de seguimiento y monitoreo, Tratamiento de la información y medios, Minuciosidad (3)	3	4	3	10	Alta
Competencias digitales	<i>Recursos y herramientas digitales para el aprendizaje.</i>	-Creación de recursos educativos y uso herramientas digitales de evaluación.	Diseñar recursos educativos digitales y mejorar el diseño instruccional de sus asignaturas.	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Ibarra, Manabí, Quito, S. Domingo. (7)	Tratamiento de la información y medios, Creatividad, Minuciosidad. (3)	5	4	3	12	Alta
	<i>Inteligencia Artificial:</i>	-Aplicación de la IA en contextos educativos. -Uso ético de la IA.	Utilizar herramientas de IA en la creación de actividades de aprendizaje innovadoras considerando principios éticos.	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Ibarra, Manabí, S. Domingo. (6)	Tratamiento de la información y medios, Creatividad, Autonomía, Adaptabilidad al cambio. (4)	5	4	3	12	Alta
Liderazgo y formación Humanística	<i>Liderazgo y gestión educativa.</i>	-Habilidades directivas y liderazgo. -Gestión de emociones y manejo de estrés, comunicación asertiva, -Uso de software para la gestión y evaluación de proyectos.	Desarrollar habilidades de liderazgo y gestión educativa para mejorar el trabajo y gestión en equipo.	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Ibarra, Manabí, Quito, S. Domingo. (7)	Adaptabilidad al cambio, Manejo de relaciones interpersonales, Pensamiento crítico, Autonomía. (4)	5	4	3	12	Alta
Competencias de investigación y vinculación	<i>Escritura académica.</i>	-Curación de información bibliográficos. -Redacción de artículos científicos. -Herramientas de IA en la investigación académica.	Aplicar técnicas avanzadas de escritura académica, para desarrollar al menos un artículo de interés.	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Ibarra, Manabí, Quito, S. Domingo. (7)	Tratamiento de la información y medios, Autonomía, Pensamiento crítico, Minuciosidad. (4)	5	4	3	12	Alta
	<i>Gestión de proyectos de vinculación.</i>	-Diseño y planificación estratégica en proyectos de vinculación. -Estrategias participativas. -Análisis de los Stakeholder. -Búsqueda de financiamiento.	Diseñar e implementar un proyecto de vinculación con la comunidad alineado a los objetivos estratégicos de la universidad.	Ambato, Amazonas, Esmeraldas, Manabí, Quito. (5)	Capacidad de seguimiento y monitoreo, Manejo de relaciones interpersonales, Pensamiento crítico. (3)	4	4	3	11	Alta



## Cronograma de Implementación de etapas faltantes

Etapa	Objetivo	Productos	Fecha
Planificación	Estructurar los programas del plan de capacitación acorde a las necesidades detectadas, usando la metodología SMART.	-Plan de capacitación aprobado, programas y cronograma definidos.	Del 30 de noviembre al 30 de enero de 2025
Ejecución	Implementar las actividades de capacitación en un ambiente propicio y accesible, motivando la participación.	-Porcentaje de inscripción en programas y nivel de participación - Implementación de los espacios de capacitación docente.	Del 3 de marzo al 15 diciembre de 2025.
Seguimiento	Asegurar la continuidad y aplicación efectiva de los conocimientos adquiridos y reconocer el esfuerzo docente.	-Informe de resultados de evaluación por espacio de capacitación: número de docentes certificados, índice de retención, entre otros.	Permanente. Informes de ejecución semestrales.
Evaluación y Cierre	Evaluar el impacto del plan de capacitación y proponer mejoras para futuros ciclos.	Informe final de evaluación de impacto, propuestas de mejora para el próximo ciclo.	Del 20 de octubre al 15 de noviembre de 2025. (informe preliminar)

## Bibliografía

- Andrade, C. F., Siguenza, J. P., & Chitacapa, J. P. (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015.
- Chacón, G. (2016). Percepción sistémica de la innovación educativa: Reflexiones desde el paradigma científico. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(1), 17-39. Recuperado de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/8466/9566>
- Martínez, M. (2011). El paradigma sistémico, la complejidad y la transdisciplinariedad como bases epistémicas de la investigación cualitativa. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social*, 6(11), 6-27. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2747/274719836002.pdf>
- Pantoja, M., y Salazar, J. (2020). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87), 139-154. Recuperado de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2412/1973>
- PUCE. (2023). Estatuto de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, Ecuador.
- PUCE. (2024). Modelo Educativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, Ecuador.
- PUCE (2024). Proyecto Educativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, Ecuador.
- PUCE (2021) Modelo de Evaluación por Competencias sobre el Desempeño Integral. Quito, Ecuador.

## Anexos

- Anexo 1: [Enlace de informes de levantamiento de necesidades por sedes.](#)
- Anexo 2: [Informe general de necesidades de capacitación docente 2024.](#)