INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO INTERCULTURAL BILINGÜE JAIME ROLDÓS AGUILERA

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

PLAN DE ACTUALIZACION Y CAPACITACION 2022

Ing. Tony Flores Pulgar, MsC.
Rector

1. Antecedentes

Frente a una nueva realidad, que nos deja la coyuntura mundial, es crucial para el rol de la academia, reafirmar la generación del conocimiento con una visión y planificación de mediano y largo alcance, oportuna y pertinente para brindar soluciones sostenibles que beneficien a la sociedad; mucho más cuando la pandemia por Covid-19 dejó en evidencia y ha acentuado, las inequidades sociales y económicas, que afronta la población de nuestro territorio.
Es precisamente, éste contexto socio económico, político, cultural y ambiental, el marco de referencia en el que el ISPEDIB-JRA, establece con criterios de eficiencia y calidad, los elementos orientadores que le permitirán asumir con compromiso su papel en un Estado plurinacional e intercultural, como es el Ecuador.
Para este fin se ha elaborado, como instrumento de gestión, el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2021-2025, el mismo que despliega un conjunto de programas, proyectos y actividades por cada una de las cuatro funciones Sustantivas de educación superior: Docencia, Investigación, Vinculación con la comunidad y Gestión Institucional.
Me complace poner a su consideración, éste instrumento de gestión, ya que no solamente constituye el marco de referencia para la toma de decisiones de acuerdo a los objetivos estratégicos de la Institución, sino que busca constituirse en un recurso articulador para sumar esfuerzos en beneficio de nuestra provincia y país.

3. Diagnóstico

Durante estos últimos cuatro años la cultura y conocimiento para el desarrollo de las capacidades ha ido en detrimento, de hecho, las capacitaciones que los docentes han obtenido se han desarrollado en funcion de sus necesidades personales antes que en función de las necesidades institucionales, esto provoca que existan deficiencias en habilidades y destrezas que no han sido detectadas en funcion de su profesion sino en su introspectiva como tal. Muchas situaciones que se consideraron como problemas en los años anteriores, actualmente se tratarán de resolver, no podemos decir que se desaparecerán por completo, pero como en todo estamento, es importante solucionarlos.

Algunos problemes existentes en los docentes podemos citar a continuación:

- Desconocimiento sobre reglamentos y funciones de cada una de las unidades y de los docentes.
- Desconocimiento en los procesos para la ejecución de determinadas tareas.
- Poca disponibilidad de recursos económicos que se traducen en la falta de apoyo a los procesos de capacitación.
- La inexistencia de grupos de investigación en la institución, lo que ha conllevado a una poca cultura de generación de resultados científicos a partir de la realización de proyectos de investigación.
- La aún existente pobre vinculación entre la institución y la sociedad, los grupos de investigación, la formación profesional en pregrado, etc., no permite resolver los problemas de la comunidad. Aún dependemos de las tesis de pregrado que no resuelven problemas de la sociedad para desarrollar investigación.

- La falta de presupuestario y de asignación de recursos, no permite la generación de cursos y talleres.

4. Visión y Misión Institucional

4.1 Misión

El Instituto Superior Pedagógico "Jaime Roídos Aguilera". Bilingüe Intercultural, es una institución pública, encargada de la formación de técnicos y tecnólogos interculturales bilingües, con un modelo educativo que articula la cosmovisión, sabiduría ancestral, conocimiento científico, tecnológico y humanístico, y desde su quehacer, actúen con responsabilidad, reciprocidad y en armonía con la Pachamama, propendiendo al desarrollo de los pueblos y nacionalidades del Ecuador en el marco del SumakKawsay.

4.2 Visión

El Instituto Superior Pedagógico "Jaime Roídos Aguilera". Bilingüe Intercultural, para el 2020 es una institución referente en la formación de profesionales interculturales bilingües, comprometida con la revitalización de los saberes ancestrales desde un enfoque crítico, en el marco de la interculturalidad y la plurinacionalidad que apoya al desarrollo de la sociedad ecuatoriana.

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

- Fortalecer las capacidades individuales y colectivas de los docentes del ISPEDIB Jaime Roldós Aguilera, a fin de mejorar y valorizar su desempeño dentro de la institución

5.2 Objetivos Específicos

- Incrementar el número de beneficiarios de los cursos de actualización y cpacitacion anual
- Incrementar la satisfacción de los docentes del ISPEDIB
- Contribuir a la mejora del ambiente laboral
- Mejorar las capacidades académicas, de investigación, vinculación de los docentes
- Incrementar las relaciones personales y profesionales de los docentes
- Realizar el seguimiento, evaluación y registro de la capacitación

6. Políticas

- Fortalecimiento de la investigación científica, la innovación y transferencia de tecnología en el ISPEDIB
- Búsqueda continua de fuentes externas de inversión para desarrollar los procesos de capacitación
- Formación y capacitación permanente de los docentes del ISPEDIB, en proyectos de investigación y presentación de resultados
- Difusión permanente de los reglamentos y procesos administrativos tanto de la investigación y como la vinculación
- Presentar desde las coordinaciones las propuestas de cursos de capacitación a los docentes en sus respectivas áreas
- Presentar desde la Unidad de Evaluación Interna las propuestas de cursos en función de las falencias encontradas en las evaluaciones periódicas a los docentes.
- Presentar desde la Unidad de Talento Humano las propuestas para cursos de otras instituciones ya sean presenciales y/o virtuales.

7. Estrategias

- Ejecución del Plan de Capacitación Institucional y sus reglamentos, normativas y códigos.
- Formación de docentes facilitando el acceso a los programas de maestría
- Ejecución de los convenios interinstitucionales con instituciones externas para procesos de capacitación
- Trabajar en conjunto con la SETEC sobre los procesos relacionados a la capacitación continua
- Socialización de los planes y reglamentos de cada unidad para determinar posibles falencias
- Indicar desde Evaluación Interna los cursos a dictarse a los docentes con falencias

8. Componentes

La capacitación para los profesores se ha establecido en función de los procesos sustantivos que se desarrollan en la educación superior y que son de cumplimiento para cada uno de ellos. Por lo tanto, se ha establecido que cada una de las coordinaciones (académica, investigación, vinculación, bienestar estudiantil, y evaluación interna) entregue a inicio de año los nombres de los cursos y talleres ha desarrollarse durante el año.

A continuación, se listan los cursos de capacitación presentados por cada una de las coordinaciones:

Coordinación Académica

Nro.	**Nombre de la Capacitación**	**Total horas**
1	Tecnicas de Aprendizaje	40

2	Metodología del Aprendizaje	40
3	Corrientes Pedagógicas	40

Coordinación de Investigación

Nro.	Nombre de la Capacitación	Total horas
1	Procesos Metodológicos de la Investigación	40
2	Producción y Publicación de Textos, obras científicas	40
3	Elaboración de Proyectos de Investigación, Innovación y Tecnológica	40

Coordinación de Vinculación

Nro.	Nombre de la Capacitación	Total horas
1	Desarrollo de Procesos de Investigación para Docentes	40
2	Actualización de Herramientas Tecnológicas aplicadas a la Educación TICS	40
3	Formación entorno al Desarrollo de Procesos de Vinculación	40
4	Didáctica aplicada a la Enseñanza en Educación Superior	40

Coordinación de Bienestar Comunitario Estudiantil

Nro.	Nombre de la Capacitación	Total horas
1	Charlas sobre Valores Humanos	20
2	Lenguaje del Niño en Edad Temprana	20

Los cursos de capacitación presentados desde la Unidad de Evaluación Interna deben establecerse en función de los resultados de los procesos de evaluación a los docentes en cada uno de los periodos.

9. Coordinación, Seguimiento y Evaluación

La autorización para la ejecución del Plan de Actualización y Capacitación estará a cargo del Consejo Académico Superior, y será ejecutado a través de la Unidad de Talento Humano Institucional, mientras que el seguimiento y evaluación estará a cargo de Vicerrectorado Académico a través de la Unidad de Evaluación Interna y cada una de las Carreras.

Los formatos para la presentación, seguimiento y ejecucion de propuestas de cursos de capacitación continua, deben ser simples y dinámicos.

10. Proceso para ejecución del Plan

Los procesos para ejecución del plan de capacitación y los respectivos cursos se encontrarán en el manual de procesos institucional respectivo.

La característica mas importante sobre el proceso de ejecución del Plan es que se desarrollaran durante los meses de receso académico, es decir, en los meses de Abril/Mayo y/o Octubre/Noviembre, y como la institución es de carácter publica, estos serán gratuitos.

11. Certificación y Registro

La Unidad de Talento Humano emitirá los certificados de los cursos realizados a nivel institucional, los cursos que sean impartidos a través de otras instituciones externas no serán emitidos desde el ISPEDIB.

Existirán dos tipos de certificados:

De aprobación, para quienes hayan asistido y cumplido con los requisitos académicos y evaluativos previamente definidos. Esto es 80% de asistencia y 70% de rendimiento.

De participación, para quienes hayan cumplido los requisitos mínimos de asistencia

El registro de los cursos realizados por los docentes se hará a través de la Unidad de Talento Humano por triplicado mediante un certificado emitido por esta instancia, una copia será archivada en su respectiva carpeta, otra se enviará a Evaluación Interna y otra se entregará al docente para sus evidencias.