

## INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS DEL PERÍODO 2024

### Estructura para Líderes de Objetivos Estratégicos

#### PRIMERA PARTE: DAR CUENTA

##### OBJETIVO ESTRATÉGICO (OE) A ANALIZAR:

Oe 5: Revigorizar las capacidades del cuerpo docente

**Estrategia Oe5.E1: Instituir un modelo de reclutamiento, selección y desarrollo del cuerpo académico acorde a la identidad institucional, las necesidades de las sedes y la complementariedad de funciones académicas.**

Durante el 2024, la PUCE Esmeraldas ha fortalecido su modelo de desarrollo docente, alineándolo con los principios institucionales y las necesidades específicas de la sede. Entre los principales logros alcanzados se destacan:

- Elaboración del Plan de Formación Docente 2024-2025, estableciendo un marco estructurado para el desarrollo profesional del cuerpo académico.
- Ejecución del Programa de Perfeccionamiento Docente 2024, con la planificación de 18 actividades formativas, de las cuales se concretaron 14, alcanzando un cumplimiento del 77,78%. No obstante, los múltiples cortes de energía a nivel nacional afectaron la coordinación de las actividades restantes, que han sido reprogramadas para 2025.
- Aplicación de encuestas de satisfacción en los cursos impartidos, permitiendo evaluar la pertinencia y el impacto de las capacitaciones en el desarrollo docente.
- Creación de la Unidad de Innovación Educativa y Desarrollo Docente, un espacio estratégico para diseñar y ejecutar iniciativas de formación continua e innovación pedagógica.
- Levantamiento de necesidades docentes, garantizando que los programas de capacitación respondan a las demandas reales del cuerpo académico. Se implementó un Sistema para Reporte de Cursos de Formación Docente a través de Microsoft Forms, facilitando el registro de información clave sobre la capacitación de los docentes. Esta herramienta fue socializada con los coordinadores de carrera y promovida activamente entre el personal académico.

A pesar de estos avances, se identificaron nudos críticos, como la falta de automatización en el proceso de recopilación y análisis de datos sobre la formación docente, lo que limita la eficiencia del monitoreo y la planificación estratégica de nuevas capacitaciones.

**Estrategia Oe5.E2: Fortalecer la integración de los docentes de todas las sedes, la divulgación de buenas prácticas académicas y la difusión de los resultados de investigación y vinculación.**

Durante el 2024, la PUCE ha logrado avances significativos en la integración de docentes entre sedes y en la difusión de buenas prácticas académicas, con énfasis en la producción científica y la colaboración interinstitucional. Entre los logros más destacados se encuentran:

- Incremento del 33% en publicaciones de libros y capítulos científicos, de los cuales un 33% fueron realizados en coautoría con investigadores de otras instituciones nacionales e internacionales.
- Expansión del acceso a bases de datos científicas, incorporando recursos como SCOPUS, Science Direct, Scielo y Springer, lo que ha facilitado el acceso a información actualizada y de alta calidad para la investigación docente.
- Capacitación en herramientas de inteligencia artificial para la producción científica, incluyendo Scopus IA y Science Direct IA, fortaleciendo las competencias de los docentes en el manejo de bases de datos avanzadas.
- Colaboración entre docentes de distintas sedes, con seis docentes de diversas carreras, principalmente del área de la salud, participando en proyectos de investigación conjunta. Un ejemplo relevante es la investigación sobre violencia en el noviazgo, en la que colaboran la carrera de Enfermería y Psicología de las sedes Quito y Santo Domingo.

A pesar de estos avances, persisten desafíos para mejorar la integración de los docentes en proyectos interinstitucionales, promover la movilidad académica y optimizar el uso de herramientas de gestión científica.

**Estrategia Oe5.E3: Potenciar el claustro académico incrementando los docentes titulares a tiempo completo, impulsando la formación doctoral (PhD) con planes intersedes, y desarrollando significativamente la internacionalización docente.**

En 2024, la estrategia de potenciar el claustro académico se enfocó en incrementar el número de docentes titulares a tiempo completo y fomentar la formación doctoral, con un enfoque especial en la internacionalización.

Para el indicador de docentes con título de PhD, se inició con un 5,8 %, considerado Deficiente. Se implementaron diversas acciones para mejorar este indicador, incluyendo:

- Elaboración de estadísticas del personal académico con formación doctoral (ejecutado), lo que permitió una visión clara de la situación actual y facilitó una mejor planificación.
- Elaboración de propuesta para la incorporación de doctores en la sede (ejecutado), reflejando el compromiso institucional con la excelencia académica.
- Aplicación de estrategia para captar docentes doctores en modalidad virtual (ejecutado), ampliando el acceso a expertos en diversas áreas.



- Socialización del modelo de incentivos por publicaciones para docentes doctores contratados a tiempo parcial (ejecutado), promoviendo la retención del talento académico.
- Apoyo institucional para la culminación de estudios doctorales, fortaleciendo la formación individual y el equipo académico.
- Priorización en la contratación de doctores en concursos de méritos y oposición (ejecutado), garantizando altos estándares académicos.

Gracias a estas estrategias, el porcentaje de docentes con PhD aumentó al 10,70 %, alcanzando la categoría de Poco satisfactorio.

En cuanto al indicador de docentes a tiempo completo, se inició con un 35,6 %, también considerado Deficiente. Las acciones implementadas incluyeron:

- Elaboración de estadísticas del personal académico con dedicación TC, permitiendo un mejor análisis y planificación.
- Ejecución de concursos de mérito y oposición en el periodo 2024-II, lo que fue clave para incrementar el porcentaje de docentes TC.
- Disminución de docentes a tiempo parcial sin formación doctoral, promoviendo la excelencia académica.

Con estas acciones, el indicador de docentes a tiempo completo aumentó al 53,93 %, alcanzando la categoría de Satisfactorio.

**Estrategia Oe5.E4: Promover el intercambio, la integración en la comunidad académica internacional, la movilidad y colaboración presencial o virtual con la red AUSJAL y otras redes o universidades.**

La PUCE Esmeraldas ha logrado avances significativos en su estrategia de internacionalización, fortaleciendo la movilidad y la integración en redes académicas globales. Un total de 81 docentes participaron en experiencias académicas internacionales, con 18 docentes entrantes y 63 salientes. Este logro fue posible gracias a la colaboración con la Red AUSJAL, que facilitó intercambios académicos, la docencia en universidades de la región y la participación en proyectos de investigación interdisciplinarios. Además, los docentes participaron en congresos y seminarios internacionales, promoviendo la producción científica y el desarrollo profesional.

La consolidación de 48 convenios activos con instituciones extranjeras ha sido clave para el intercambio académico y la participación en redes internacionales. Estas alianzas han permitido el acceso a bibliotecas digitales y bases de datos científicas, lo que ha enriquecido la producción investigativa y el aprendizaje docente. Asimismo, se gestionaron y concretaron tres nuevos socios internacionales para el desarrollo de actividades académicas virtuales,

destacando iniciativas como Collaborative Online International Learning (COIL) e Inmersión Dual Virtual, que fortalecen la internacionalización desde la formación en casa.

A pesar de estos avances, persisten desafíos en la difusión y acceso a oportunidades de movilidad. Si bien existen convenios estratégicos, aún es necesario potenciar la comunicación interna para que más docentes y estudiantes puedan beneficiarse de ellos. Además, el acceso a financiamiento para la movilidad sigue siendo un reto que limita la participación de ciertos sectores académicos.

**Estrategia Oe5.E5: Realizar planes intersedes de formación y perfeccionamiento docente, aprovechando las fortalezas de toda la Universidad.**

En el marco de la estrategia de revigorizar las capacidades del cuerpo docente, la PUCE ha implementado planes intersedes de formación y perfeccionamiento, promoviendo la colaboración entre sus distintas sedes y aprovechando sus fortalezas institucionales. En este contexto, la PUCE Esmeraldas ha desarrollado e implementado su Programa de Perfeccionamiento Docente (2024-2026), con el propósito de fortalecer las competencias pedagógicas, tecnológicas, interculturales y emocionales del cuerpo académico.

Durante el 2024, se han ejecutado las siguientes acciones clave:

- Participación en diplomados estratégicos: El cuerpo docente se capacitó en áreas fundamentales para la enseñanza superior, destacándose los siguientes programas:
  - Diplomado en Docencia Universitaria de la PUCE.
  - Diplomado en Inteligencia Artificial del TEC-Monterrey, México.
  - Diplomado en Inteligencia Artificial de la UDLA y Coursera, Ecuador.
  - Diplomado en Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), Colombia.
- Creación del Plan de Innovación y Desarrollo Docente, el cual abarca:
  - Metodología de enseñanza: Se elaboró el Plan de Capacitación Docente 2024, promoviendo un aprendizaje centrado en el estudiante con un enfoque en pedagogía, tecnología y mentoría.
  - Infraestructura tecnológica y recursos digitales: Implementación de dos aulas híbridas y exploración de entornos de realidad virtual para potenciar el aprendizaje en carreras como TI, Fisioterapia y Medicina. Se trabaja en la factibilidad de un laboratorio de realidad virtual y realidad mixta.
- Intercambio de experiencias docentes: Se realizaron charlas magistrales sobre TICs, gamificación e inteligencia artificial para la creación de contenidos educativos, fomentando un aprendizaje colaborativo entre docentes de distintas sedes.

No obstante, se identificaron desafíos que limitaron la plena ejecución del programa, como la necesidad de mayor automatización en el registro y análisis de formación docente, así como la optimización del acceso a tecnologías emergentes en todos los programas académicos.

### CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO DELEGADO

A Continuación, se colocan el resultado de los **Indicadores de Resultados PUCE** establecido en la Planificación Estratégica PUCE 2021 – 2025 y relacionado con las metas planteadas para el año 2024.

OE	Indicadores	Resultado 2024	Meta 2024	
Oe5	1	Porcentaje de docentes con doctorado en la PUCE (PhD)	10,70 % (II-2024)	5%
	2	Porcentaje de implementación del modelo de incentivos y desarrollo del cuerpo académico	100% Se aprobó y ejecuto el plan de incentivos para el cuerpo docente con resultados en investigación	Pendiente de definir en el 2023, de acuerdo con la situación financiera de la sede
	3	Resultados de la evaluación integral del docente	87,50 %	90
	4	Porcentaje de docentes titulares capacitados de acuerdo con el perfil docente de la PUCE	41,50 % (II2024)	60%
	6	Titularidad	25,60%	60%
	7	Porcentaje de docentes que participan en redes académicas	3,60%	15%
	8	Proporción de docente internacionalizados	18,70%	14%

Las actividades que permitieron el cumplimiento de los resultados fue principalmente el fortalecimiento de la planta académica mediante la incorporación de docentes a tiempo completo y docentes con formación doctoral, una acción que incide positivamente en la mejora continua de la gestión académica. En esta acción se involucró la dirección de docencia y estudiantes, la jefatura de Talento Humano, Dirección financia y el apoyo de las autoridades.

Para el resultado del modelo de incentivos, destaca el impulso de un plan de incentivos a la producción académica, permitiendo el crecimiento de la producción científica y los incentivos correspondientes al músculo docente investigador.

Los resultados de docentes internacionalizados fue posible gracias a la colaboración con la Red AUSJAL, que facilitó intercambios académicos, y los esfuerzos de las carreras y docentes para realizar acciones de intercambio con la docencia de universidades de la región, así como la participación en proyectos de investigación interdisciplinarios.

La titularización de docentes es un desafío que demanda de esfuerzos económicos, que a pesar de que la universidad muestra considerable mejoría en sus finanzas, las acciones se van priorizado

de tal forma que su impacto sea integral, La titularidad es un punto que se debe continuar trabajando, así como la participación de los docentes en redes internacionales.

## **SEGUNDA PARTE: DAR RAZÓN**

### **Desarrollo**

#### **Oe 5: Revigorizar las capacidades del cuerpo docente**

- **Estrategia Oe5.E1: Instituir un modelo de reclutamiento, selección y desarrollo del cuerpo académico acorde a la identidad institucional, las necesidades de las sedes y la complementariedad de funciones académicas.**

El fortalecimiento del desarrollo docente en la PUCE Esmeraldas responde a la necesidad de consolidar un cuerpo académico altamente capacitado y comprometido con la excelencia educativa, en coherencia con los valores institucionales. La implementación del Plan de Formación Docente y la creación de la Unidad de Innovación Educativa han permitido generar espacios de aprendizaje continuo, promoviendo una cultura de actualización pedagógica y disciplinar.

Estos logros han favorecido la cualificación del personal docente y su alineación con las tendencias globales en educación superior, fortaleciendo la identidad institucional y el impacto formativo en los estudiantes. La sistematización del levantamiento de necesidades docentes ha sido un paso clave para garantizar que las capacitaciones sean pertinentes y efectivas.

Sin embargo, para consolidar estos avances, es fundamental optimizar los mecanismos de recolección y análisis de información sobre la formación docente, asegurando una gestión más ágil y eficiente de los procesos de capacitación y desarrollo profesional.

- **Estrategia Oe5.E2: Fortalecer la integración de los docentes de todas las sedes, la divulgación de buenas prácticas académicas y la difusión de los resultados de investigación y vinculación.**

El fortalecimiento de la integración docente y la difusión del conocimiento son pilares fundamentales para consolidar la identidad académica de la PUCE. La promoción de la investigación colaborativa no solo contribuye al desarrollo profesional de los docentes, sino que también enriquece la formación de los estudiantes, impactando en la calidad educativa y el reconocimiento institucional.

Uno de los logros clave ha sido el aumento de las publicaciones científicas en coautoría, lo que evidencia un crecimiento en la producción intelectual y en el establecimiento de redes de colaboración con otras universidades. Asimismo, la inversión en recursos digitales y la capacitación en inteligencia artificial aplicada a la investigación han permitido que los docentes accedan a herramientas de vanguardia para potenciar sus trabajos académicos.

Sin embargo, es necesario potenciar la movilidad académica, la generación de proyectos interinstitucionales y la integración de más docentes en redes de investigación. La consolidación de estrategias que permitan el intercambio de experiencias y el desarrollo de iniciativas conjuntas será fundamental para fortalecer la presencia de la PUCE en la comunidad académica internacional.

- **Estrategia Oe5.E3: Potenciar el claustro académico incrementando los docentes titulares a tiempo completo, impulsando la formación doctoral (PhD) con planes interse-des, y desarrollando significativamente la internacionalización docente.**

El fortalecimiento del cuerpo docente responde a la visión institucional de consolidar un claustro académico altamente cualificado, comprometido con la innovación, la formación de excelencia y la responsabilidad social. Los avances obtenidos en la contratación de doctores y la ampliación del porcentaje de docentes a tiempo completo han generado un impacto positivo en la comunidad académica, mejorando la calidad de la enseñanza y la investigación.

Los logros alcanzados demuestran que, a pesar de los desafíos, es posible transformar la estructura del cuerpo docente con políticas y estrategias adecuadas. La implementación de incentivos y el respaldo institucional han sido claves para la retención y desarrollo de talento académico. No obstante, estos avances deben ser sostenidos y mejorados para alcanzar un nivel de excelencia académica e investigativa a nivel internacional.

- **Estrategia Oe5.E4: Promover el intercambio, la integración en la comunidad académica internacional, la movilidad y colaboración presencial o virtual con la red AUSJAL y otras redes o universidades.**

La internacionalización en la educación superior es un pilar fundamental para el fortalecimiento de la calidad académica y la visibilidad institucional. La participación en redes como AUSJAL no solo permite la movilidad docente y estudiantil, sino que también potencia la investigación colaborativa y enriquece la formación con perspectivas globales.

El crecimiento en la movilidad docente y el establecimiento de convenios internacionales han permitido que la PUCE Esmeraldas se posicione como una institución con un impacto formativo más amplio, alineado con los principios de innovación, responsabilidad social e influjo en la comunidad académica internacional. Sin embargo, para que la internacionalización tenga un impacto más equitativo y sostenible, es fundamental consolidar una estrategia que garantice la participación inclusiva de todos los docentes y estudiantes, eliminando barreras económicas y de acceso a la información.

Asimismo, la internacionalización no debe limitarse solo a la movilidad física. Iniciativas como el COIL y la Inmersión Dual Virtual representan oportunidades estratégicas para expandir la internacionalización en casa, permitiendo que un mayor número de docentes y estudiantes participen en experiencias académicas internacionales sin la necesidad de desplazarse físicamente.

- **Estrategia Oe5.E5: Realizar planes intersedes de formación y perfeccionamiento docente, aprovechando las fortalezas de toda la Universidad.**

El fortalecimiento del desarrollo docente mediante planes intersedes responde a la visión institucional de consolidar un cuerpo académico innovador, altamente capacitado y alineado con los principios de la PUCE. La implementación del Programa de Perfeccionamiento Docente y la participación en diplomados han permitido que los docentes de la PUCE Esmeraldas accedan a formación de vanguardia, fortaleciendo su impacto formativo y su identificación con los valores institucionales.

El trabajo colaborativo con la Coordinación Nacional de Innovación Educativa y Desarrollo Docente ha facilitado la armonización de estrategias de formación a nivel intersedes, asegurando que toda la comunidad académica reciba capacitaciones alineadas con los estándares institucionales. Esta sinergia ha sido clave para consolidar un modelo de enseñanza dinámico y de excelencia.

Sin embargo, se reconoce la necesidad de potenciar el uso de herramientas digitales en la formación docente y garantizar la sostenibilidad de las iniciativas en tecnología educativa. La inserción de inteligencia artificial en el modelo educativo de la PUCE Esmeraldas es un paso significativo hacia la transformación digital, pero requiere una estrategia más robusta para asegurar su plena integración en los planes de estudio.

## **DESAFÍOS 2025**

**Oe 5:** Revigorizar las capacidades del cuerpo docente

- **Estrategia Oe5.E1: Instituir un modelo de reclutamiento, selección y desarrollo del cuerpo académico acorde a la identidad institucional, las necesidades de las sedes y la complementariedad de funciones académicas.**
  - Automatización del proceso de monitoreo y registro de formación docente, incorporando herramientas digitales que permitan una gestión más eficiente y en tiempo real de la información.
  - Ampliación de la oferta de formación continua, integrando programas especializados en innovación pedagógica, uso de tecnologías educativas y metodologías activas de enseñanza.
  - Fortalecimiento de la Unidad de Innovación Educativa y Desarrollo Docente, dotándola de mayores recursos para la planificación y ejecución de estrategias de cualificación académica.
  - Mayor articulación con redes académicas y programas de cooperación interinstitucional, facilitando el acceso del personal docente a oportunidades de formación en contextos internacionales.
- **Estrategia Oe5.E2: Fortalecer la integración de los docentes de todas las sedes, la divulgación de buenas prácticas académicas y la difusión de los resultados de investigación y vinculación.**



- Implementación de programas de movilidad que permitan intercambios docentes y estancias de investigación en otras sedes y universidades.
- Identificación de líneas de investigación estratégicas que promuevan la colaboración entre docentes de diferentes sedes y disciplinas.
- Organización de eventos académicos que permitan compartir experiencias y resultados de investigación entre sedes.
- **Estrategia Oe5.E3: Potenciar el claustro académico incrementando los docentes titulares a tiempo completo, impulsando la formación doctoral (PhD) con planes inter sedes, y desarrollando significativamente la internacionalización docente.**
  - Incrementar el porcentaje de docentes con título de PhD mediante la implementación de estrategias de atracción y retención de doctores con incentivos competitivos.
  - Aumentar el número de docentes a tiempo completo mediante la revisión de los concursos de mérito y oposición para priorizar la contratación de docentes TC.
  - Internacionalización del cuerpo docente, impulsando:
    - Programas de movilidad académica y estancias de investigación en universidades extranjeras.
    - Creación de redes de colaboración internacional para la docencia y la investigación.
    - Participación de docentes en conferencias, seminarios y publicaciones internacionales.
- **Estrategia Oe5.E4: Promover el intercambio, la integración en la comunidad académica internacional, la movilidad y colaboración presencial o virtual con la red AUSJAL y otras redes o universidades.**
  - Implementar campañas de comunicación internas para que más docentes y estudiantes conozcan y accedan a programas de movilidad internacional.
  - Desarrollar estrategias de financiamiento que permitan a más docentes y estudiantes participar en experiencias de intercambio.
  - Expandir la oferta de programas COIL y otras iniciativas de colaboración virtual con universidades extranjeras.
  - Incentivar la participación en redes internacionales mediante seminarios, capacitaciones y proyectos de investigación conjunta.
  - Gestionar alianzas con nuevas universidades y organismos internacionales para aumentar las oportunidades de intercambio y colaboración académica.
- **Estrategia Oe5.E5: Realizar planes inter sedes de formación y perfeccionamiento docente, aprovechando las fortalezas de toda la Universidad.**



- Automatización del registro y monitoreo de formación docente: Implementar un sistema digital que permita gestionar de manera eficiente la capacitación y actualización del cuerpo docente, facilitando la toma de decisiones estratégicas.
- Expansión de la infraestructura tecnológica: Continuar con la implementación de aulas híbridas y avanzar en la creación de un laboratorio de realidad virtual y realidad mixta para potenciar el aprendizaje inmersivo.
- Consolidación del aula virtual PUCESE-IA: Desarrollar una plataforma accesible para la formación docente en inteligencia artificial y TICs, facilitando la integración de estas herramientas en la planificación y ejecución de contenidos académicos.
- Articulación con redes académicas y cooperación internacional: Fortalecer alianzas con universidades e instituciones internacionales para brindar oportunidades de formación continua a los docentes.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Firma	Firma	Firma
<b>Nombre:</b> Mgtr, Xavier Quiñonez	<b>Nombre:</b> Mgtr. Mario Armas Arias	<b>Nombre:</b> Mgtr. Diego Jiménez Bósquez
<b>Cargo:</b> Director de Docencia y Estudiantes Líder del objetivo 5 – periodo 2024	<b>Cargo:</b> Jefe de Aseguramiento de la Calidad	<b>Cargo:</b> ProRector
Fecha: 5-02-2025	Fecha: 5-02-2025	Fecha: