

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE EL SALVADOR  
VICE-RECTORÍA ACADÉMICA**



**PLAN DE CAPACITACIÓN  
DOCENTE**

**San Salvador, enero de 2008**

# ÍNDICE

Introducción . . . . .	3
Importancia de la Capacitación . . . . .	4
Justificación del Plan de Capacitación Docente . . . . .	4
Perfil Deseado del Docente . . . . .	5
Objetivos de la Capacitación . . . . .	5
Políticas para la Capacitación . . . . .	6
Estrategias para la Implementación del Plan . . . . .	7
Metodología y Alcance . . . . .	8
Estructura Administrativa . . . . .	10
Temática Propuesta para la Capacitación . . . . .	10

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Politécnica de El Salvador reconoce que, en el proceso educativo, los docentes siempre han desempeñado un papel fundamental por su participación activa como guías y orientadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y como colaboradores en las diversas actividades académicas de la Institución.

El profesor es el personaje que da voz a la Institución, representa y hace realidad la propuesta educativa, y quien materializa los fines y objetivos del sistema educacional. Su papel de educador, en un sentido amplio, es clave, ya que es referente en la formación de los jóvenes, y agente de cambio y mejoramiento social.

Colocar al docente como facilitador de aprendizajes significativos para los alumnos, implica asignarle un papel mucho más complejo del que lo concibe como trasmisor de conocimientos. Implica transitar de un mecanismo de reproducción del aprendizaje hacia la construcción social del aprendizaje entre maestro y alumnos.

La Universidad Politécnica de El Salvador, concibe el presente Plan de Capacitación Docente como el conjunto de procesos y acciones educativas que la Institución debe ofrecer a sus docentes, directa o indirectamente, con el fin de actualizar y profundizar sus conocimientos, elevar su nivel investigativo, perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico y contribuir, de esta manera, al proceso de modernización académica de la Universidad.

La capacitación docente se halla regulada como una de las obligaciones del personal académico, según lo establece el Reglamento Docente de la Universidad, el cual literalmente expresa: "Propender por la excelencia académica por medio de su capacitación y actualización permanentes."

El Plan se diseña con base en las líneas de desarrollo definidas en el Plan de Desarrollo Institucional, los planes de desarrollo de cada Facultad, y en atención a las necesidades y expectativas de formación de los docentes.

Su propósito fundamental es contribuir al proceso de modernización académica de la Universidad, al fortalecimiento de los programas de pre y postgrado a nivel de especialización y maestría, al desarrollo de la investigación, y a la cualificación de la carrera docente, orientados al mejoramiento continuo de la calidad de la educación superior.

De la misma manera, 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 lo cual es necesario definir programas de profesores visitantes, y especialmente estudios de postgrado de los docentes en el exterior, privilegiando la formación doctoral.

El Plan se apoya en el diagnóstico sobre el estado actual de la docencia y de la investigación en la Universidad, el conocimiento de las áreas de investigación y el nivel existente de formación de investigadores a nivel de maestría y de doctorado, y con ello identificar las acciones de capacitación requeridas por el personal docente frente al desarrollo académico institucional.

Para su implementación se tiene el apoyo logístico actualmente existente en la infraestructura académica y administrativa de la Universidad, así como de instituciones y entidades nacionales e internacionales oferentes de becas y créditos.

## **IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN**

La capacitación es incuestionablemente útil para mejorar el cumplimiento de las funciones del personal académico que labora en cada Unidad de la Universidad, puesto que, en general, permite disponer de recursos humanos debidamente competentes que garanticen la gestión interna y la calidad en la prestación de servicios hacia el exterior.

### **Ventajas de la Capacitación Docente**

La capacitación docente en nuestro medio plantea un grupo de ventajas que conviene brevemente reseñarlas:

1. Posibilita el perfeccionamiento continuo de los docentes en su búsqueda de niveles óptimos de calificación y, por tanto, en su interés por conseguir títulos de maestría o doctorado, y su actualización permanente mediante seminarios, diplomados y la participación en eventos nacionales e internacionales.
2. Permite contar con docentes que tengan pleno dominio de lo que enseñan, y que presenten mucha disposición e interés por la investigación, esto es, que posean la capacidad de transmitir conocimientos a través de la práctica investigativa.
3. Facilita generar una propuesta de estabilidad laboral, a través de un compromiso que incida en la calidad y perfeccionamiento del docente. Una estabilidad que esté basada en rendimientos y resultados.

## **JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE**

La aplicación del presente Plan de Capacitación Docente se justifica por las siguientes razones:

1. La necesidad de crear espacios académicos formalmente establecidos, para la formación de docentes-investigadores, acordes a sus campos disciplinarios y orientados al desarrollo del conocimiento, a la propuesta de retos que tiene la educación universitaria en el mundo contemporáneo, y a los cambios que requiere nuestra sociedad en su proceso de modernización e internacionalización.
2. Los requerimientos de modernización pedagógica y curricular de planes y programas que implica la reforma académica de la Universidad, lo cual implica reestructurar los programas existentes, crear otros nuevos y fomentar la investigación básica del quehacer académico en pro del mejoramiento de la calidad de la educación.
3. Las exigencias de nuestra sociedad en relación con la educación superior orientadas hacia una formación científica, tecnológica, artística, humanística e investigativa que forme profesionales que contribuyan con sus conocimientos al crecimiento y desarrollo del país.
4. La necesidad de fortalecer programas de formación en los niveles de pre y postgrado en los diferentes campos del saber, requiriendo para ello de docentes con nivel de maestría y doctorado.
5. El requerimiento de constituir y desarrollar comunidades científicas y académicas, con el fin de lograr interacción entre las diversas disciplinas que generen proyección hacia la sociedad a nivel local, regional y nacional.

6. La necesidad de ofrecer alternativas para el mejoramiento docente, de conformidad con los procesos de evaluación del desempeño que está implementando la Universidad, a fin de constituir una interrelación entre los procesos capacitación-evaluación.

7. La oportunidad de utilizar los mecanismos de financiación y/o becas ofrecidas por entidades e instituciones nacionales e internacionales.

## **PERFIL DESEADO DEL DOCENTE**

A fin de considerar las dimensiones que podría tener un programa destinado a la capacitación docente, conviene definir el perfil del catedrático que la Universidad Politécnica de El Salvador aspira tener dentro de su claustro académico. Dicho perfil debe apegarse al cumplimiento de la Misión de la Universidad y poseer, como mínimo, las siguientes características.

1. Poseer una formación académica técnico-científica, docente y cultural acorde con la función educativa que desempeña.

2. Tener disposición para el trabajo colaborativo e interdisciplinario, y ser abierto a la crítica.

3. Apremiar su trabajo docente, proyectar actitudes positivas en sus alumnos y obtener el reconocimiento de la comunidad.

4. Poseer autoridad moral para transmitir valores.

5. Dominar los procesos que favorecen la generación, apropiación y aplicación del conocimiento.

6. Satisfacer las necesidades de aprendizaje, con atención y respeto a las particularidades de los estudiantes.

7. Despertar en los estudiantes el interés, la motivación y el gusto por aprender, y estimular la curiosidad, la creatividad y el pensamiento complejo.

8. Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo.

9. Orientar y apoyar a los estudiantes, con base en la comprensión de las características y actitudes propias de los mismos.

10. Hacer uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, y promover su aplicación responsable dentro y fuera del aula.

11. Desarrollar acciones formativas para sus estudiantes, en vinculación con los sectores público, privado y social.

12. Participar activamente en programas de actualización y superación docente.

## **OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN**

El presente Plan de Capacitación Docente pretende lograr los objetivos siguientes:

### **Objetivo General**

Proveer al personal docente la oportunidad para actualizar y profundizar sus conocimientos, mediante el desarrollo de programas de capacitación de carácter formal e informal, a fin de perfeccionar y elevar su ejercicio docente, investigativo, pedagógico y de gestión, que redunde en el mejoramiento de la calidad académica y de prestación de servicios de la Institución.

### **Objetivos Específicos**

1. Contar con recursos humanos idóneos, mediante programas de formación que faciliten el desarrollo del personal docente, favorezcan su ascenso y el relevo generacional.
2. Proporcionar a los docentes instrumentos conceptuales, metodológicos y didácticos para el desarrollo de sus actividades de docencia e investigación.
3. Fortalecer la formación de docentes e investigadores en su vinculación con académicos de otras instituciones.

## **POLÍTICAS PARA LA CAPACITACIÓN**

Como políticas para la capacitación se contemplan las siguientes:

1. Las Facultades de la Universidad, con base en las líneas generales definidas en sus propios planes de desarrollo, definirán las áreas prioritarias de capacitación, identificarán y cuantificarán los niveles de formación requeridos, estableciendo una estimación presupuestal para las actividades proyectadas. El programa de capacitación deberá contener, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a. Áreas básicas de interés de la Facultad.
- b. Establecimiento de prioridades.
- c. Identificación y cuantificación de las necesidades de capacitación, según las solicitudes presentadas por los docentes.
- d. Estimación del presupuesto requerido.

2. Se garantizará al personal docente la actualización y profundización de sus conocimientos, con el objetivo de perfeccionar y elevar su ejercicio docente, investigativo, pedagógico y de gestión, mediante el desarrollo de programas de capacitación formales y no formales.

3. La autorización para llevar a cabo estudios de postgrado requerirá de la concurrencia de las siguientes condiciones:

- a. Tener por lo menos un año continuo de servicios en la Universidad y estar escalafonado.
- b. Que la Institución disponga de los medios para garantizar la continuidad de la actividad docente, o el financiamiento de la vacante transitoria.
- c. Haber sido evaluado en la categoría de Muy Bueno o Excelente durante la evaluación semestral de los dos años anteriores a la fecha de solicitud de los estudios de postgrado.

4. Serán beneficiarios de apoyo económico para estudios de postgrado los docentes de Tiempo Completo y Tiempo Parcial, siempre y cuando la Universidad cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

5. Se dará prioridad a la planta docente joven para que realice en el exterior sus estudios de especialización, maestría y doctorado, con miras a favorecer la renovación de la planta docente. Las modalidades de estudio mencionadas podrán ser financiadas en el siguiente orden de prioridad:

- a. Doctorados: Hasta 100% de la matrícula
- b. Maestría: Hasta 75% de la matrícula
- c. Especialización: Hasta 50% de la matrícula

6. Se asignará, previo el análisis correspondiente, un presupuesto que garantice el desarrollo de planes y programas de actualización académica de los docentes, particularmente para cubrir la inscripción y asistencia a eventos de carácter nacional e internacional, tales como: cursos cortos, seminarios, congresos, talleres y diplomados.

7. Se prestará atención preferente al cumplimiento de los programas de capacitación definidos como parte de los proyectos de investigación y de servicios.

8. Se planificarán estrategias de capacitación de investigadores para el fortalecimiento de las comunidades académicas y el desarrollo de la investigación, así como de los programas de formación que ofrece la Universidad.

9. Se propiciará la asistencia a congresos y seminarios de los docentes que trabajen en áreas de conocimiento o líneas de investigación relacionadas con la temática objeto de los mismos. Se estimulará preferencialmente la participación de los docentes que presenten en ellos trabajos o ponencias, o estén en proceso de cualificación para el relevo generacional de los programas de formación.

10. Con base en el programa de capacitación respectivo, previamente elaborado y aprobado por cada Facultad, se estudiarán las respectivas solicitudes de docentes para realizar estudios de postgrado, con el fin de considerarlas en el Consejo de Decanos.

En su estudio y evaluación, el Consejo de Decanos tendrá en cuenta:

- a. El número de oportunidades de estudio autorizadas por el Consejo para el período en consideración.
- b. Los planes de capacitación docente de cada Facultad.
- c. La política de desarrollo de la Institución.

Una vez efectuadas las consideraciones respectivas, el Consejo de Decanos hará las correspondientes recomendaciones a la Junta de Directores por intermedio del Rector.

La Junta de Directores recibirá el plan de capacitación para estudios de postgrado y estudiará las solicitudes presentadas, dando prioridad de acuerdo con la modalidad de estudio: Doctorado, Maestría, Especialización, en ese orden.

11. Los docentes a quienes se les apruebe la realización de estudios para postgrado en el exterior, serán tenidos en cuenta de manera prioritaria para la capacitación en un segundo idioma.

12. La Universidad, a través de la Vice-Rectoría Académica y de la Secretaría General, adelantará las gestiones necesarias en la obtención de becas para aquellos docentes, relacionados por el Plan de Capacitación.

13. La realización de estudios de postgrado terminará:

- a. Por el cumplimiento del término de la duración del programa de estudios respectivo.
- b. Por el incumplimiento de las obligaciones contraídas en el acto administrativo correspondiente.

## **ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN**

Como estrategias para la implementación del Plan formulado se proponen las siguientes:

1. Favorecer la capacitación de profesores y asistentes que participen en proyectos de investigación, proporcionando total cumplimiento a los eventos programados, ya sea cursos, seminarios, invitación a expertos, o cualquier otra modalidad que se tenga contemplada.
2. Ampliar la firma de convenios con universidades e instituciones nacionales e internacionales para la realización de estudios de postgrado, intercambios docentes y estudiantiles, cursos y talleres.
3. Contar con un presupuesto adecuado y de fácil manejo, a fin de atender ágilmente los gastos que demanden los programas de formación y actualización y, dentro de ello, la asistencia a congresos, seminarios y demás eventos programados, tanto en el ámbito nacional como internacional.

## **METODOLOGÍA Y ALCANCE**

### **Metodología a Seguir**

El Plan de Capacitación Docente de la Universidad se llevará a cabo a partir de una estructuración de los eventos detallados de capacitación que contarán con la participación de las diferentes Unidades Académicas, ya que a su interior se definirán de mejor manera los requerimientos de capacitación relacionados con la demanda detectada.

El desarrollo de los programas de capacitación básicos se ejecutarán como acciones continuas, ya que representan iniciativas de apoyo permanentes a la modernización, actualización y mejoramiento de los procesos de la Institución, por lo que no conviene ajustarlos a una duración definida.

La capacitación es un beneficio compartido por la persona capacitada y la Institución; por lo tanto, se considera que el tiempo dedicado a una actividad de capacitación también debe ser compartido.

La capacitación planteada tiene que desarrollarse como eventos interactivos, esto es de íntima relación entre instructores y capacitados, debiendo, por tanto, ser muy participativa y apegada a la problemática de la Institución. Debe utilizarse para ella los métodos y técnicas modernas que garanticen su efectividad, y considerar la evaluación periódica como mecanismo de medición de la eficiencia y eficacia de la gestión de capacitación a emprender con los diferentes académicos de la Institución.

Los eventos de capacitación serán coordinados en forma continua, para su ejecución, con base en los siguientes aspectos:

1. Marco conceptual que fundamente el Plan de Capacitación de la Unidad.

2. Áreas básicas de interés de cada Escuela y Facultad.
3. Determinación de las prioridades de la Unidad.
4. Identificación y valoración de los requerimientos de capacitación.
5. Identificación y valoración de las fuentes oferentes de capacitación.
6. Programación y estimación presupuestaria.
7. Integración de los eventos detallados dentro de un plan general.
8. Cronograma de integración de los distintos eventos de capacitación.

### **Demanda de Capacitación**

La demanda de capacitación parte del requerimiento individual de cada Unidad o docente. Esta expresión de la demanda, que compagina la aspiración Institución-persona, permite mantener la armonía necesaria, y garantiza el mejor cumplimiento y aprovechamiento de la capacitación.

Las diferentes Unidades de la Institución definirán las áreas básicas de especialización y actualización y determinarán sus prioridades, con base en lo cual se valorarán las necesidades reales de formación de los académicos de la Institución, en los diferentes niveles y modalidades planteados.

Con miras a facilitar la realización de los planes detallados de capacitación por parte de las Unidades, se preparará un grupo de formularios e instructivos que servirán de ayuda para la captación de información de las demandas de capacitación por parte de dichas Unidades.

Para las demandas de capacitación para la investigación se tomará en cuenta las necesidades provenientes de los proyectos, atendiendo en los requerimientos las diferentes modalidades planteadas, así por ejemplo: Cursos de especialización, seminarios, participación de expertos, etc.

### **Oferta de Capacitación**

Para la determinación de la oferta de capacitación se tomará en cuenta la disponibilidad de becas formales provistas regularmente por la cooperación internacional y por las entidades nacionales, mediante la propuesta de sus cursos formales.

La oferta de capacitación proviene también de los cursos específicos que se programen con las unidades internas de la Institución, así como con instituciones públicas y privadas del país. Este último tipo de oferta generalmente requiere de una erogación de tipo presupuestario, pero tiene la ventaja de que puede ser encaminada de manera más directa a satisfacer la demanda planteada.

### **Alcance de la Capacitación**

De acuerdo a los objetivos de cada Unidad Académica, los programas de capacitación tendrán diferentes alcances, que pueden resumirse en las siguientes modalidades:

1. Capacitación docente de largo plazo.  
Considera la realización de cursos de diplomado, maestría y doctorado para el personal docente joven de la Institución.
2. Capacitación con cursos de especialización de corto plazo.  
Considera la realización de cursos de uno a dos meses de duración, en temas específicos de especialidad y/o de contenidos pedagógicos, para el grupo general de docentes de la Institución.
3. Participación en eventos de corta duración.

El programa de actualización de docentes posibilita la capacitación en temas de formación de variado interés, mediante el apoyo a iniciativas no conducentes a la consecución de un título, tales como: Participación en cursos avanzados en contenidos técnicos generales y de pedagogía, asistencia a seminarios, talleres, simposios, congresos, jornadas académicas, profesores invitados, intercambios y otros eventos que contribuyan a actualizar y mejorar la calidad de la educación superior.

## **ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA**

La aplicación del Plan estará a cargo de la Vice-Rectoría Académica, contando con la colaboración de las diferentes unidades docentes y administrativas de la Institución. Será, por tanto, responsable de dar el seguimiento adecuado, así como de evaluar la eficiencia y eficacia de los programas formulados.

Así mismo, la Vice-Rectoría Académica será la responsable de coordinar con las unidades la formulación de los planes detallados de capacitación, al igual que de la integración de éstos en un solo plan general.

La Vice-Rectoría Académica liderará la ejecución, control y evaluación del Plan de Capacitación Docente mediante la aplicación de las siguientes acciones:

1. Propone políticas, criterios y estrategias para la capacitación docente de la Universidad.
2. Coordina conjuntamente con las distintas instancias académicas de la Universidad el trabajo relacionado con la identificación de necesidades de capacitación y actualización en las áreas pedagógica/investigativa o de gestión, y en la formación profesional y/o disciplinaria respectiva.
3. Diseña los programas para el desarrollo docente de la Universidad y los presenta ante el Consejo de Decanos para su revisión y aprobación. Posteriormente los somete a aprobación de la Junta de Directores de la Universidad.
4. Estudia y analiza las solicitudes de programación sobre cursos de capacitación y actualización docente.
5. Supervisa el cumplimiento de la programación de los cursos que se ofrezcan para el desarrollo docente.
6. Gestiona ante las instancias administrativas de la Universidad, la adquisición de los recursos necesarios para el desarrollo de los cursos.

## **TEMÁTICA PROPUESTA PARA LA CAPACITACIÓN**

La Capacitación Docente se propone llevar a cabo dentro de la siguiente temática:

### **A. Capacitación Pedagógico-Didáctico**

1. Educación Profesional con el Enfoque de Competencias Laborales.

Objetivo: Introducir a los nuevos docentes y capacitar a los más antiguos en el conocimiento y aplicación de los fundamentos teóricos y metodológicos del modelo de formación con enfoque de competencias laborales.

2. Teorías del Aprendizaje con un Enfoque Constructivista.

Objetivo: Analizar las aportaciones de las diferentes corrientes psicológicas centradas en el aprendizaje, determinar cómo se aplican y describir cómo cada una conceptualiza a los principales componentes del proceso enseñanza-aprendizaje, tales como: enseñanza, aprendizaje, evaluación y el rol del docente y del alumno.

3. Introducción a los Procesos de Cambio.

Objetivo: Facilitar el proceso de aplicación de la reforma curricular, propiciando la reflexión del personal docente acerca de la necesidad del cambio, de su significado e implicaciones.

4. Elementos de Diseño Curricular.

Objetivo: Proporcionar al personal docente las herramientas teórico-metodológicas para mejorar el desarrollo de los tres momentos didácticos: planeación, ejecución y evaluación.

5. Reconstrucción del Perfil Docente en el Aula (Habilidades Básicas de la Docencia).

Objetivo: Redimensionar la función docente para colocarlo como facilitador de los aprendizajes, promoviendo la participación activa del estudiante, situándolo como actor principal en su proceso de aprendizaje.

6. Didáctica Aplicada a la Docencia.

Objetivo: Que el docente conozca y se apropie de nuevas técnicas didácticas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

7. Estrategias Centradas en el Aprendizaje

Objetivo: Preparar a los docentes del componente básico y propedéutico, en el manejo de metodologías que propicien el aprendizaje significativo de los alumnos.

8. El Docente como Facilitador de los Aprendizajes.

Objetivo: Permitir al docente contar con la metodología necesaria (pedagógica y académica) para lograr la eficiencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

9. Investigación Aplicada a la Docencia.

Objetivo: Desarrollar habilidades de acopio, análisis e interpretación de información generada en el contexto del aula de clase, para retroalimentar el proceso de enseñanza -aprendizaje.

10. Psicología de la Educación del Joven y del Adulto.

Objetivo: Conocer las características psíquicas, afectivas, intelectivas y sociales, tanto de los estudiante jóvenes como de los adultos, así como el impacto que tienen en los proceso de enseñanza-aprendizaje.

11. Evaluación de Aprendizajes.

Objetivo: Proporcionar al docente las herramientas necesarias para llevar a cabo el seguimiento del alumno, integrando los elementos que le permitan registrar y medir el avance académico del alumno, a efecto de certificar sus aprendizajes.

12. Diseño y Aplicación de Secuencias Didácticas.

Objetivo: Que los docentes conozcan las normas y herramientas aplicables en la elaboración y diseño de secuencias didácticas que les permitan cumplir y evaluar el proceso enseñanza-aprendizaje.

## **B. Cursos y Talleres sobre Desarrollo Humano y Conducta Social en el Ambiente Universitario**

1. Cursos sobre ética profesional docente.
2. Cursos y talleres sobre relaciones humanas e interpersonales.
3. Cursos y talleres sobre motivación y comunicación.
4. Talleres sobre desarrollo del potencial humano.
5. Seminarios y talleres sobre liderazgo participativo.
6. Cursos sobre asesorías y tutorías.
7. Talleres sobre cómo trabajar mejor en equipo.
8. Talleres sobre manejo grupal y administración de conflictos.

## **C. Cursos Básicos y Especializados de Formación Profesional, entre ellos:**

1. Manejo de paquetes informáticos básicos.
2. Aplicación de las tecnologías de la información y de la comunicación a la docencia.
3. Gestión y administración universitaria.
4. Formulación y evaluación de proyectos.
5. Procesos de certificación.
6. Manejo de paquetes de software avanzado.

