



*FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS*

# PLAN DE RECURSOS HUMANOS

Versión Pregrado  
Periodo 2022 - 2023  
V.2

# CONTENIDO

## Antecedentes.-

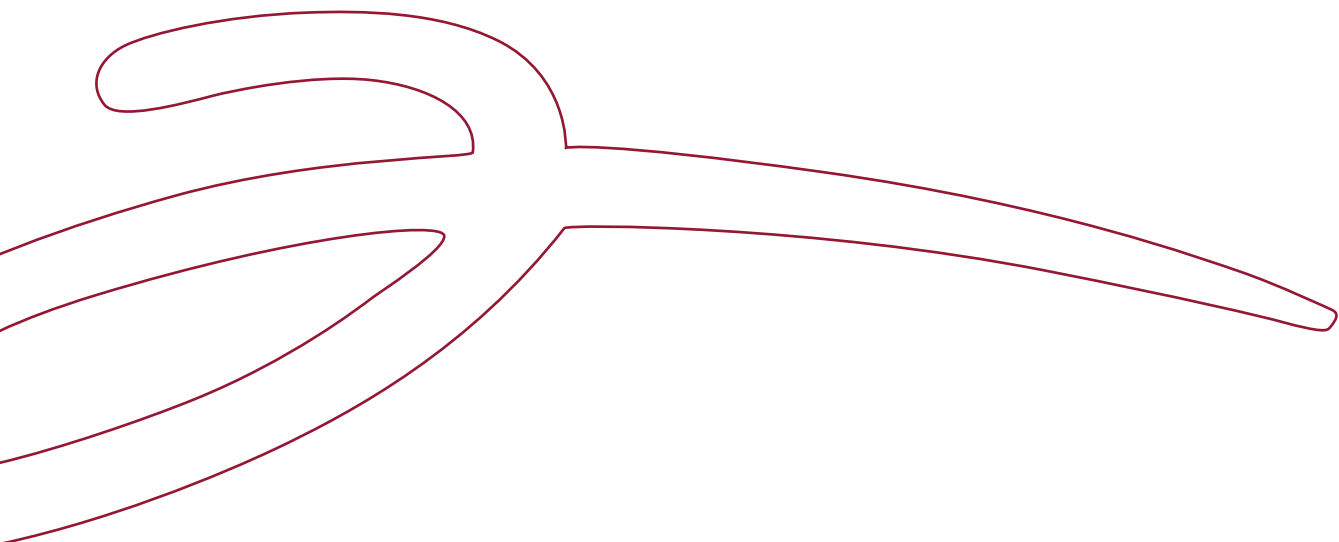
1. Introducción.
2. Estructura Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
3. Misión, Visión y Valores de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
  - a. Misión:
  - b. Visión:
4. Objetivos Estratégicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas 2021 – 2025.
5. Vinculación del Plan de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas con su Plan Estratégico 2021- 2025.
6. Composición del Recurso Humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

## Procesos.-

7. Procesos relacionados con el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
  - a. Definición del recurso humano para los periodos académicos.
  - b. Proceso para contratación de docentes.
  - c. Proceso de inducción a docentes y personal administrativo.
  - d. Proceso para evaluación de docentes.
  - e. Proceso para capacitación de docentes.

## Plan de acción.-

8. Plan operativo de recursos humanos de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
9. Plan de capacitación de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas – año 2023.



# Antecedentes

## 1. Introducción

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas elaboró su Plan Estratégico 2021 – 2025, el cual se encuentra alineado al Plan Estratégico de la Universidad de las Américas.

El Plan de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas está vinculado y aporta a la ejecución de su Plan Estratégico. Adicionalmente, el presente Plan está alineado con el Plan estratégico de Recursos Humanos y la Política de Talento y Cultura de la Universidad de las Américas, que establece directrices institucionales para todas sus Unidades.

## 2. Estructura Organizacional de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

La Facultad está dirigida por el Decano y basa sus acciones en dos áreas. La primera, el Centro de Investigaciones Económicas y Empresariales, que es el área que se enfoca en el desarrollo de temas de investigación y la segunda el área puramente académica en la que se encuentran las seis carreras, con todas sus modalidades y jornadas de estudio, así como el programa de maestría y de educación continua .

## 3. Misión, Visión y Valores de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

### a. Misión:

Formar personas competentes, emprendedoras e innovadoras en el ámbito empresarial y económico, con pensamiento crítico y visión internacional-global, que aporten al desarrollo inclusivo en el país, mediante la generación de riqueza y la investigación, basadas en principios y valores éticos.

### b. Visión:

Ser una Facultad de referencia en el estudio de las ciencias empresariales y económicas con una amplia oferta de carreras y modalidades, a través de excelencia académica, enfoque en la mejora continua y servicio excepcional a todos los grupos con los que se relaciona, usando tecnología de vanguardia. Promover el emprendimiento, la innovación y la generación de conocimiento relevante para el desarrollo del país.

## 4. Objetivos Estratégicos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas 2021 – 2025

Los siguientes son los objetivos estratégicos que la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas estableció para los próximos 5 años:

**Objetivo 1.** Fortalecer la calidad académica a través de la investigación, vinculación y acreditaciones.

**Objetivo 2.** Fortalecer el sentido de pertenencia institucional.

**Objetivo 3.** Ampliar y renovar la oferta académica.

**Objetivo 4.** Mantener una población estudiantil estable.

**Objetivo 5.** Alcanzar estándares operativos claros y sencillos que brinden bienestar a la comunidad universitaria.

## 5. Vinculación del Plan de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas con su Plan Estratégico 2021- 2025

El presente Plan se vincula y aporta al desarrollo de los siguientes objetivos, estrategias y acciones del Plan de Estratégico de la FACEA. A continuación, se indica los Objetivos, Estrategias y Acciones definidas en el del Plan Estratégico, las cuales están vinculadas directamente con el recurso humano de la Facultad:

# Antecedentes

## Vinculación del Plan de Recursos Humano de la FACEA con su Plan Estratégico

Objetivo	Estrategia	Acciones
1: Fortalecer la calidad académica a través de la investigación, vinculación y acreditaciones.	8: Mantener el cuerpo docente con calificaciones académicas y profesionales adecuadas para el desarrollo de las funciones sustantivas y el nivel de la oferta académica.	Desarrollar e implementar un plan de recursos humanos de la Facultad.
	12: Impulsar la capacitación docente.	Impulsar la capacitación de los docentes en áreas específicas.
3: Ampliar y renovar la oferta académica.	1: Renovar la propuesta académica de las carreras y programas existentes.	Mantener las carreras actualizadas con las tendencias.

## 6. Composición del Recurso Humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

*LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS SE DESARROLLAN 7 CARRERAS CON DIFERENTES MODALIDADES Y JORNADAS DE ESTUDIO; ADEMÁS, 3 PROGRAMAS DE POSGRADO Y 1 DIPLOMADO:*

- Negocios Internacionales
- Administración de Empresas
- Marketing
- Finanzas
- Economía
- Gestión Deportiva
- Hotelería y Turismo

### Posgrado

- Econometría
- Gerencia Tributaria
- Dirección de Empresas

### Diplomado

- Programa Internacional FIFA/CIES en Gestión Deportiva

Adicional, la Facultad cuenta con 3 personas dedicadas específicamente a actividades administrativas.

Con corte al año 2023, la planta docente de la Facultad correspondiente a pregrado tuvo aproximadamente un 13% de docentes con título de PhD. La Facultad no cuenta con ningún docente con un título menor a nivel de maestría. Cabe recalcar que, en la Maestría en Econometría, el 100% de sus docentes cuenta con título de PhD.

La incorporación de profesores con título de doctor - PhD a la planta docente de la Facultad, se vuelve un reto importante, ya que este no solo es un esfuerzo presupuestario, además es importante contar con perfiles adecuados para las diferentes carreras.

En Ecuador no existe una amplia oferta de docentes con PhD que se puedan incorporar a tiempo completo y sobre todo no se cuenta con perfiles para todas las carreras con las que cuenta la Facultad. A diferencia de países como EEUU, Europa y algunos países asiáticos, la formación de profesionales con un título de Doctor en América Latina es todavía muy baja. Este es el caso también de Ecuador, en el cual el número de profesionales con este nivel de formación es aún muy bajo. En el país existen únicamente 3,824 profesionales con título de PHD (Ruano,2019).

La UDLA ha hecho esfuerzos importantes para ir incrementando el número de profesores con este nivel de formación, sin embargo, no es un reto menor, por la poca cantidad de profesionales con estas características disponibles en el país versus la demanda que existe de toda las Universidades en el Ecuador. El porcentaje de docentes tiempo completo con título de PHD en la UDLA registra un leve incremento al pasar de 12,6% en el 2018, al 14% en el 2021[1].

Por ello ha realizado también esfuerzos por contratar profesores con título de PHD fuera del país y apoyar a la formación de profesores de la Institución para que completen sus estudios de doctorado.

## Procesos

### 7. Procesos relacionados con el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas basa todos sus procesos en los establecidos por la Universidad, la cual cuenta con políticas, protocolos, procedimientos e instructivos que determinan los procesos que debe seguir el recurso humano en todas las etapas de vínculo con la Universidad. Estos van desde la definición del número de docentes que serán necesarios para cubrir la demanda de paralelos y materias en cada una de las carreras, así como la respectiva contratación, inducción y evaluación.

Una actividad importante para la Universidad relacionada con el recurso humano es la capacitación, siempre con el objetivo de una mejora continua en los procesos de enseñanza y aprendizaje. La Universidad cuenta con toda una normativa que regula esta actividad.

*A CONTINUACIÓN, SE INDICAN LOS PRINCIPALES PROCESOS QUE HA DEFINIDO LA UNIVERSIDAD RELACIONADO CON EL RECURSO HUMANO:*

#### a. Definición del recurso humano para los periodos académicos

La Facultad, apegada a la normativa establecida por la Universidad, define el número de docentes para cada periodo académico a través de los procesos especificados en el Instructivo para la "Definición del número de docentes requeridos para cada periodo" (anexo 2). Este documento, define los procesos y actividades entre las distintas instancias y departamentos de la Universidad para conocer el número de docentes requeridos en cada periodo. El proceso inicia desde la definición del número de alumnos, materias y paralelos requeridos en cada periodo, posteriormente la aprobación y los respectivos ajustes de ser necesarios.

La Facultad, adicional al proceso de definición del número idóneo de docentes para cada periodo académico, a través de los Coordinadores de Carrera, realiza el análisis del perfil de los docentes, tomando en cuenta su formación académica y experiencia profesional, lo que permite asignar el docente idóneo para cada una de las materias. Esto puede generar nuevos requerimientos en cuanto contratación de docentes, así como la desvinculación de los mismos. Además, los Coordinadores Académicos utilizan como instrumentos de apoyo para la definición de docentes en cada periodo académico la evaluación docente y la auto evaluación, en la cual los docentes indican que materias desean dictar.

El perfil de selección de los docentes dentro de la Facultad está determinado por la estructura de las mallas de cada carrera, las cuales definen el perfil de egreso de los estudiantes. Se evalúa la necesidad de aprendizaje del estudiante, lo que determina el perfil del docente que será vinculado a la Facultad.

## **b. Proceso para contratación de docentes**

Los procesos de vinculación del recurso humano a la Facultad están definidos en la normativa establecida por la Universidad. Las directrices son establecidas por la Dirección de Talento y Cultura de la Universidad de las Américas.

Así mismo la Universidad cuenta con una política para la desvinculación del personal, orientada a una separación ordenada, eficiente y documentada para la persona que deja o dejará de laborar en la Institución a fin de garantizar la continuidad y el funcionamiento de sus actividades.

**Los siguientes documentos detallan lo indicado, los cuales se encuentran en el anexo 2:**

Protocolo para Contratación de Docentes.  
Política desvinculación de docentes.

## **c. Proceso de inducción a docentes y personal administrativo**

La Universidad de las Américas ha diseñado un curso de inducción virtual que contiene todos los elementos y procesos que el docente nuevo requiere conocer desde su inicio en la Institución, tanto en procesos como en sistemas que serán utilizados durante su permanencia. Esto se encuentra detallado en el Protocolo de Inducción a Funcionarios Administrativos – Académicos.

El curso virtual está desarrollado en varias lecciones y tiene un cuestionario de evaluación al final de cada unidad. Las referencias del curso están disponibles para los docentes a manera de consulta. El curso se lo realiza a través del Sistema Banner, una vez que ha recibido sus respectivas credenciales para acceso.

*A CONTINUACIÓN, SE INDICA LOS PRINCIPALES TEMAS QUE CONTIENE EL CURSO DE INDUCCIÓN:*

Biblioteca  
Aulas virtuales  
Planificación y evaluación del aprendizaje  
Evaluación docente  
Regulaciones administrativas  
Mentor UDLA

### **Uso de Plataformas:**

- | Banner
- | Uso de Teams
- | Uso de SMOWL

**El protocolo de Inducción a Funcionarios Administrativos – Académicos y los temas en detalle se encuentra en el anexo 2**

Adicionalmente, los docentes nuevos reciben una inducción de forma presencial por parte de la Universidad, en la cual reciben un saludo de bienvenida y aspectos generales sobre la Institución. Dentro de la Facultad el docente recibe una inducción de forma específica sobre características de la Facultad, las materias, las clases, actividades, etc. Esta inducción puede ser realizada por el Coordinador de Carrera o su delegado.

## **d. Proceso para evaluación de docentes**

La Universidad de las Américas ha implementado mecanismos de evaluación los cuales están enfocados en el desempeño del docente, relacionados con aspectos como: las actividades de enseñanza efectiva, aporte al desarrollo del estudiante, ética profesional, práctica docente, incluyendo actividades fuera del aula, responsabilidades académicas y actualización en sus campos de enseñanza. Estos aspectos son evaluados

periódicamente entre los docentes y el resultado de estos procesos permite a la Universidad desarrollar planes de mejora continua.

La evaluación docente está compuesta por 4 componentes ponderados:

Componente	Ponderación
Coevaluación de pares académicos a los docentes.	30%
Autoevaluación del docente.	20%
Heteroevaluación de estudiantes.	30%
Coevaluación de directores/coordinadores a docentes.	20%

Los datos obtenidos de la aplicación de la evaluación a los docentes son compartidos y analizados por las autoridades de la Facultad y estos a su vez son compartidos con los docentes. A partir de los resultados, se planifica un plan de mejora con los docentes que han obtenido observaciones dentro de los criterios de la evaluación y este tiene el respectivo seguimiento por parte de los coordinadores de carrera de la Facultad.

**La normativa se encuentra en el anexo 2, en los siguientes documentos:**

- Política de evaluación docente
- Procedimiento de evaluación de actividad docencia
- Procedimiento evaluación de actividades de investigación

Esta normativa se encuentra además a disposición de los docentes para su consulta en la página web de la Facultad: <https://www.udla.edu.ec/facea/informacion-para-docentes/>

#### **e. Proceso para capacitación de docentes**

En el año 2020, en la Universidad de las Américas, fue creado el Centro de Enseñanza y Aprendizaje (CEA), el cual tiene como propósito "contribuir a la mejora continua de los procesos de enseñanza y a Aprendizaje mediante el acompañamiento constante para el logro de la excelencia académica en la UDLA". El CEA brinda apoyo y acompañamiento y se desempeña como un espacio para la innovación y mejora continua del docente.

Desde su creación el CEA desarrolla programas como: Diplomados, Capacitaciones y Actualizaciones, capaz de proporcionar al docente, estrategias didácticas que van alineados con el Modelo Educativo de la UDLA.

El CEA como uno de sus principales programas de capacitación ha desarrollado el diplomado denominado Enseñanza-Aprendizaje Efectivo en Educación Superior, dirigido a nuevos docentes en la institución. Este programa se desarrolló como un plan de respuesta a las nuevas necesidades de adaptación de los docentes, debido a la emergencia sanitaria a nivel mundial.

Adicionalmente, en el año 2023, el CEA ha programado diferentes certificaciones y capacitaciones para complementar y ayudar al desarrollo docente, las cuales se pueden observar en el numeral 9 del presente documento. Cabe indicar que la Facultad motiva a todos sus docentes a seguir el plan de capacitación desarrollado por el CEA, sobre todo en los componentes que son de carácter opcional.

Es importante indicar que para la definición de las diferentes capacitaciones que el CEA ha programado, tiene como base la evaluación docente (autoevaluación, coevaluación, evaluación a través de los directivos)

y las tendencias en torno a la actualización del docente.

Dentro de este mismo campo, la Facultad complementa el accionar del CEA, permitiendo a sus docentes capacitarse y actualizarse en temas específicos, acordes a cada una de sus carreras. Para esto la Facultad realiza un cronograma de capacitaciones específicas, basados en las necesidades de sus docentes y en los requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, el cual se detalla en el numeral 9 del presente documento.

Es importante indicar que la Universidad ha establecido procedimientos para la planificación, ejecución, finalización y valuación de la capacitación y actualización docente, los cuales se encuentran en el anexo No. 2.

## Plan de acción

### Plan operativo para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

#### 8. Plan operativo para el recurso humano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

En el Plan de recursos de la Facultad, se han definido acciones que buscan aportar a la ejecución del Plan Estratégico (indicado en el numeral 5 del presente documento), las cuales están dirigidas a: (i) capacitación de docentes (ii) identificación de nuevas capacidades (iii) fortalecimiento del acceso a información para docentes y administrativos.

En el siguiente cuadro se detalla las acciones específicas del Plan de Recursos Humanos de la Facultad:

Objetivo	Estrategia	Acción Plan Estratégico	Acción Plan de Recursos Humanos	Responsable	Periodicidad
Objetivo 1: Fortalecer la calidad académica a través de la investigación, vinculación y acreditaciones.	Estrategia 12: Impulsar la capacitación docente.	Impulsar la capacitación de los docentes en áreas específicas.	Implementar plan de capacitación elaborado por el CEA y la Facultad.	Coordinaciones de carrera	Anual
Objetivo 3: Ampliar y renovar la oferta académica.	Estrategia 1: Renovar la propuesta académica de las carreras y programas existentes.	Mantener las carreras actualizadas con las tendencias más recientes.	Revisar e identificar nuevas tendencias en los contenidos de las mallas curriculares de las carreras de la FACEA.	Comité Malla Curricular	Anual
			Fortalecer el cuerpo docente de la Facultad mediante la incorporación de PhDs.	Decanato FACEA	Anual



## 9 Plan de capacitación de docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas – año 2023

A continuación, se detalla el plan de capacitación para la Facultad en el año 2023, el cual incluye la oferta establecida por parte del CEA y de las coordinaciones de cada carrera de la Facultad. Hay que tomar en cuenta que existen capacitaciones que son opcionales y obligatoria para los docentes.

Patrocinador	Carrera	Área de capacitación	Tema	Fecha	Modalidad	Observaciones	Horas
Centro de Enseñanza y Aprendizaje UDLA	Todas	Docencia	Diplomado Enseñanza-Aprendizaje Efectivo para la Educación Superior	Abril Octubre	Virtual	Obligatorio: docentes nuevos. Docentes antiguos que aún no toman el curso.	84
	Todas	Docencia	Bienestar en el Aula desde el Aprendizaje Autónomo.	Abril Mayo Junio Julio	Flex	Opcional	20
	Todas	Docencia	Tendencias de Vanguardia en Educación	Abril Mayo Junio Julio	Flex	Opcional	15
	Todas	Docencia	Modelo Educativo Flex: Inclusión Educativa	Abril Mayo Junio Julio	Flex	Opcional	15

Patrocinador	Carrera	Área de capacitación	Tema	Fecha	Modalidad	Observaciones	Horas
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	Finanzas	Finanzas	Mercado de Valores aplicando Bloomberg	Agosto	Presencial	Todos los docentes	10
	Gestión Deportiva*	Gestión del deporte	Sports Ticketing	Agosto	Virtual	Opcional	30
			Marketing Digital	Agosto	Virtual	Opcional	30
			Fan Engagement	Agosto	Virtual	Opcional	30
	Economía	Actualización docente	Curso de actualización de series de tiempo	Marzo	Presencial	Docentes tiempo completo	8
		Herramientas	Cursos ofertados en UDEMY, Coursera o LinkedIn	Agosto	Virtual	Docentes tiempo completo	2
		Publicación de investigaciones	Taller de publicación con el CIEE	Agosto	Presencial	Docentes tiempo completo	8
	Marketing	Uso de simuladores	Simuladores Marketplace	Julio	Presencial	Docentes tiempo completo	6
		Taller de enseñanza de Marketing	Necesidades de capacitación de empleadores Análisis de datos	Septiembre	Presencial	Docentes tiempo completo	12
	Administración	Diseño y Gestión de Proyectos	Implementación Ágil de Proyectos	Septiembre	Presencial	Docentes tiempo completo	12
	Negocios Internacionales	Aduana	Manejo de la plataforma Ecuapass	Enero	Virtual	Docentes tiempo completo	8
		Análisis de datos	Manejo Power BI	Julio	Presencial	Todos Opcional	10

	Hotelería y Turismo	Educación	Generación de Innovaciones Disruptivas en Ambientes de Aprendizaje	Septiembre	Presencial	Docentes Tiempo Completo y Tiempo Parcial	20
	Maestría en Econometría	Econometría	Estimación de elasticidades de empleo formal en base a reformas fiscales	Julio	FLEX	Opcional	2
		Econometría	Efectos de la Discreción de Jueces y Fiscales en Sentencias Criminales: Evidencia de Ecuador	Agosto	FLEX	Opcional	2
		Econometría	Ghosting the Tax Authority: Fake Firms and Tax Fraud	Agosto	FLEX	Opcional	2
		Econometría	Managers and Public Hospital Performance.	Agosto	FLEX	Opcional	2

**\*Los docentes deberán escoger uno de los cursos propuestos.**

