

INFORME DEL CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO No.2 DEL AÑO 2025

EJE ESTRATÉGICO 2. “DOCENCIA DE CALIDAD”

**OE2. REALIZACIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA -
APRENDIZAJE CON ALTOS RESULTADOS EN LA
CALIDAD DE LA DOCENCIA EN TODOS LOS
NIVELES EDUCATIVOS Y ESCENARIOS
UNIVERSITARIOS.**



Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. RESULTADOS POR OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y METAS	4
2.1 OT 2.1 Implementación de un modelo educativo y pedagógico actualizado que oriente las funciones sustantivas con una perspectiva de innovación, sostenibilidad e internacionalización	4
Estrategia 4. Mejora de los procesos de gestión académica con relación a la didáctica, la gestión curricular, los resultados de aprendizajes y el seguimiento al graduado.	4
a) Modelo Educativo y Pedagógico	4
b) Desarrollo de estrategias didácticas para el fomento de las habilidades blandas en todas las carreras y programas	6
c) Actualización del modelo pedagógico de estudios con el uso de las últimas tendencias internacionales de las tecnologías y los métodos innovadores para el aprendizaje	7
d) Implementación de métodos y soportes para el seguimiento a graduados, empleadores y prospectiva del desarrollo del campo de conocimiento y las tendencias internacionales. Habilitación de la plataforma web	12
Estrategia 5. Mejora de los recursos de aprendizaje de acuerdo a la oferta académica y las nuevas tendencias y desarrollos tecnológicos	13
e) Implementación de las nuevas tecnologías y resultados de IDi a la transformación digital de la docencia y a la mejora de los recursos de aprendizaje	13
f) Mejora continua de los recursos de aprendizaje en las plataformas LMS de la institución	13
g) Resultados del indicador	15
2.2 OT2.2 Articular procesos de apoyo a la función sustantiva de docencia con la gestión de las unidades académicas	15
Estrategia 6. Implementar facilidades organizativas y tecnológicas para el ingreso, la permanencia y la graduación de los estudiantes	15
a) Marco normativo interno para los procesos de integración curricular y titulación	15
b) Implementación de las tutorías de acompañamiento al 100 % de las carreras del tercer nivel	16
c) Articulación de las prácticas preprofesionales, participación en proyectos y titulaciones	21
d) Resultados por indicador	24
2.3 OT 2.3 Mejora de las condiciones del personal académico de apoyo académico y de los procesos de apoyo administrativo	24
a) Programa de Carrera Docente (PCD)	24
b) Actualización de la estructura del CEFDU y su normativa interna con relación al PCD para el perfeccionamiento académico	25
c) Capacitación y actualización del profesorado en temas afines con el perfil de la profesión, así como en recursos y metodologías de aprendizaje y la investigación	26
E8. Fortalecimiento del profesorado en cuanto a su formación doctoral, titularidad, dedicación, promoción y permanencia	29

d) Promoción escalafonaria del 2025 según la normativa interna de carrera y escalafón del personal académico y de apoyo académico	29
e) Incluir en los concursos de méritos y oposición convocatorias de perfiles de profesores con doctorados y categorías escalafonarias agregado y principal.....	31
f) Nueva edición de la iniciativa “Escuela de Doctores” articulada a proyectos de IDi	32
E9. Perfeccionar los procesos de dirección de las unidades académicas y de apoyo, la planificación del trabajo individual, distribución de la carga horaria y evaluación del desempeño.....	33
g) Escuela de Directivos	33
h) Resultados de indicadores	34
3. Resultados del Plan de Mejoras Institucional	35
4. Fortalezas y debilidades del cumplimiento del OE 2.....	37
4.1 Fortalezas	37
4.2 Debilidades	38
5. Acciones correctivas	38

OE2. REALIZACIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE CON ALTOS RESULTADOS EN LA CALIDAD DE LA DOCENCIA EN TODOS LOS NIVELES EDUCATIVOS Y ESCENARIOS UNIVERSITARIOS.

1. INTRODUCCIÓN

El Objetivo Estratégico 2: Realización del proceso de enseñanza - aprendizaje con altos resultados en la calidad de la docencia en todos los niveles educativos y escenarios universitarios, constituyen el eje articulador del proceso de enseñanza–aprendizaje en la Universidad Metropolitana, orientado a garantizar una docencia de alta calidad, pertinente y alineada a estándares nacionales e internacionales. La planificación institucional de 2025 orientó una calidad docente sustentada en la actualización permanente del Modelo Educativo y Pedagógico (MEP), la mejora de la didáctica universitaria, la gestión curricular basada en resultados de aprendizaje y el fortalecimiento de las habilidades blandas como componente transversal de la formación profesional.

En este marco, la UMET concibió el proceso formativo desde un paradigma constructivista social, centrado en el estudiante, que exige flexibilidad curricular, innovación metodológica y un uso intensivo de tecnologías educativas emergentes, incluyendo la inteligencia artificial, los entornos virtuales de aprendizaje, recursos interactivos y analíticas de aprendizaje, como parte de su estrategia de transformación digital de la docencia.

El año 2025 marcó un avance relevante en la consolidación de un modelo docente integral, en el que convergen las funciones sustantivas de docencia, investigación e innovación y vinculación con la sociedad. Esta sinergia se expresó en el fortalecimiento de las prácticas preprofesionales,

la integración de proyectos de IDi como insumos didácticos, la actualización de programas y asignaturas, y la articulación de experiencias de aprendizaje auténtico tanto en modalidades presenciales como híbridas y en línea, respondiendo a las demandas del Sistema de Educación Superior y del entorno socioeconómico nacional.

Paralelamente, el plan operativo del año orientó acciones estratégicas para robustecer el aseguramiento interno de la calidad, mediante el seguimiento sistemático a graduados y empleadores, el desarrollo de capacidades docentes mediante el CEFDU, y el perfeccionamiento del Programa de Carrera Docente, garantizando que el talento humano universitario disponga de las competencias pedagógicas, tecnológicas y disciplinarias necesarias para sostener la excelencia académica.

El presente informe de resultados del O.E 2, se orienta a la presentación de los logros alcanzados en los objetivos tácticos y estrategias del 2.1; 2.2; 2.3 del POA 2025, articulados con el plan de mejoras de la calidad institucional de UMET.

2. RESULTADOS POR OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y METAS

2.1 OT 2.1 Implementación de un modelo educativo y pedagógico actualizado que oriente las funciones sustantivas con una perspectiva de innovación, sostenibilidad e internacionalización

Estrategia 4. Mejora de los procesos de gestión académica con relación a la didáctica, la gestión curricular, los resultados de aprendizajes y el seguimiento al graduado.

a) Modelo Educativo y Pedagógico

El Modelo Educativo y Pedagógico de la UMET evidencia alta coherencia normativa y filosófica, implementación efectiva en los niveles macro–meso–micro curriculares y articulación operativa de las funciones sustantivas (docencia, investigación e innovación y vinculación con la sociedad) en todas las unidades y escenarios académicos de la institución. Las tareas desarrolladas y las evidencias documentales muestran resultados que sustentan su actualidad, pertinencia y aportes a la formación profesional integral, con énfasis en habilidades blandas y transformación digital; que, aunque no se ha alcanzado un alto nivel de aplicación, se implementan tareas de orden metodológico para potenciar la implementación y correspondientes resultados.

El modelo se encuentra plenamente articulado con la misión, visión y valores institucionales, y con los marcos de la Constitución, LOES y Reglamento de Régimen Académico (CES). Esta articulación se hace explícita en los informes de las facultades y opera como garantía de vigencia y legitimidad del proceso formativo, así como de la validez de los perfiles de egreso por competencias.

En cuanto a la actualización curricular y metodológica, en el nivel meso y micro curricular se observa el uso sistemático de metodologías activas (ABP, aula invertida, estudios de caso, prácticas guiadas y proyectos integradores), con evaluaciones por resultados de aprendizaje y

cortes programados que aseguran seguimiento continuo. Esto refleja una didáctica contemporánea centrada en el estudiante y basada en evidencia. Por otro lado, en la integración tecnológica e inteligencia artificial generativa, la UMET incorpora entornos virtuales (EVA/CEC/SEGAV), recursos interactivos (H5P), analíticas de aprendizaje y contenidos/competencias de IA y tecnologías emergentes en carreras tecnológicas y en el campo de la educación y la salud que confirma una transformación digital intencional y ética que trasciende el uso instrumental de TIC.

En relación con la pertinencia y la actualidad del modelo, la articulación con el entorno y las trayectorias formativas, para el campo de la salud y el bienestar se verifica una oferta amplia y territorialmente diversificada en las tres sedes de la institución, con carreras desde técnicas y tecnológicas hasta licenciaturas y de posgrado, congruentes con la demanda del sector salud; además, se consolida una tasa de culminación de prácticas preprofesionales del 96,3% para el 2do semestre del año 2025 (correspondiente al PA-66).

Referido a la visión del Sistema de Educación Superior (SES) con proyección a los sectores estratégicos, carreras como Big Data e Inteligencia de Negocios, Desarrollo de Software y el programa de trayectoria profesional en Logística y Transporte enfatizan competencias para el análisis de datos, inteligencia artificial aplicada y optimización de procesos logísticos, alineadas con sectores productivos y con la transición digital del país; si bien algunas carreras están en etapas formativas tempranas sin cohortes egresadas, se avizoran competencias profesionales necesarias en atención a la demanda laboral.

Por otra parte, desde el campo de la Educación con enfoque intercultural y de derechos, las carreras de Educación y Tecnología Superior en Asistencia en Educación Inclusiva articulan identidad nacional, interculturalidad, ética profesional y entornos virtuales en su perfil de egreso, asegurando pertinencia social y pedagógica con la escuela, la familia y la comunidad; la sistemática evaluación por cortes y RA medibles fortalece la coherencia con el perfil profesional.

La actualización del MEP propicia aportes a la formación profesional integral y de valores, demostrado en la articulación de las dimensiones cognitivas, procedimentales y actitudinales, y explicado en sus ejes transversales de inclusión, ética, responsabilidad social, sostenibilidad, internacionalización e innovación tecnológica. Esta transversalidad se evidencia en mallas, programas de estudios de las asignaturas y en las propias actividades formativas; además de ser valuado en productos de desempeño (informes, proyectos, portafolios, ejercicios de las prácticas docentes y experimentales).

A tono con los aportes a la formación profesional integral, se encuentran las funciones sustantivas en sinergia: La función de Docencia (con enfoque constructivista y por competencias); la función de Investigación e Innovación (alineada a proyectos integradores, investigación formativa, resolución de problemas reales) y la Vinculación con la Sociedad (respondiendo a las prácticas, intervención comunitaria y la ejecución de convenios y alianzas con instituciones y grupos de interés) confluyen en experiencias de aprendizaje auténticas y con retorno social, ejemplificadas en: jornadas y coloquios en salud, asesoría logística a productores, proyectos de aula integradores en ingeniería, entre otros.

b) Desarrollo de estrategias didácticas para el fomento de las habilidades blandas en todas las carreras y programas

En el control y monitoreo del MEP se reporta que todas las unidades académicas emplean sistemáticamente las habilidades blandas en el proceso de enseñanza – aprendizaje, con la intención de que estas complementen las habilidades profesionales que fortalecen el perfil de la carrera, entre las más recurrentes se encuentran: la comunicación efectiva (oral–escrita), liderazgo y trabajo en equipo, pensamiento crítico, adaptabilidad y ética profesional; las cuales se integran en los resultados de aprendizaje, metodologías activas y evaluación del desempeño. Entre los ejemplos de actividades prácticas más recurrentes se encuentran las presentaciones técnicas, defensa de decisiones basadas en datos, coordinación de equipos, resolución de casos prácticos campo de estudio y los ejercicios de prácticas preprofesionales.

En salud, la exposición a escenarios reales de servicios fortalece competencias comunicativas, actitudinales y de trabajo interdisciplinar; en Ingenierías, proyectos integradores robustecen el liderazgo técnico y la comunicación especializada; en Educación, la triada escuela–familia–comunidad promueve habilidades socioemocionales y de gestión educativa; en Derecho se integra el uso de metodologías activas como clínicas jurídicas, juicios simulados y mediaciones, permitiendo que el estudiante no solo adquiera competencias técnicas, sino que desarrolle valores éticos y capacidades operativas como la persuasión y la resolución de conflictos, asegurando una formación integral que responde a las exigencias del mercado laboral.

Por otra parte, en el campo de la Administración se orienta al perfeccionamiento y consolidación de competencias socioemocionales, aprovechando que la mayoría de los estudiantes poseen experiencia laboral, el proceso se articula mediante metodologías activas declaradas en los Programas de Estudio de las Asignaturas (PEAs), como el aprendizaje basado en problemas, estudios de caso y el trabajo colaborativo, lo que facilita una transferencia directa de habilidades como el liderazgo, la toma de decisiones y la adaptabilidad hacia entornos organizacionales reales. Este enfoque no solo busca la empleabilidad, sino que asegura la pertinencia académica al alinear el perfil de egreso con las demandas de sostenibilidad y competitividad del sector productivo actual.

El desarrollo de estrategias didácticas orientadas al fomento de habilidades blandas mediante la implementación sistemática de metodologías activas se fortalece. Se extiende a todas las carreras el empleo del Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) colaborativo, donde estudiantes trabajan en equipos multidisciplinarios para resolver problemas reales o simulados. Esta estrategia fortalece la comunicación oral y escrita, el liderazgo, la responsabilidad y la resolución de problemas, al tiempo que sitúa al estudiante en escenarios que exigen toma de decisiones, análisis crítico y pensamiento creativo.

Asimismo, se incorporan los debates y foros virtuales estructurados que permiten desarrollar pensamiento crítico, empatía y habilidades argumentativas. Estas actividades exigen investigar, sustentar posturas y refutar con respeto, promoviendo la comprensión de perspectivas diversas y la capacidad de diálogo profesional. Carreras como Educación, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, Derecho y las carreras del campo de las ingenierías refuerzan estas

dinámicas mediante simulaciones y estudios de caso interactivos, que exponen al estudiante a dilemas profesionales y situaciones complejas propias de su campo.

También se observa la integración de actividades de reflexión individual y grupal, como bitácoras, autoevaluaciones y foros de retroalimentación, que fomentan el autoconocimiento, la autorregulación y la capacidad de evaluar el desempeño propio y colectivo. Estas prácticas permiten que el estudiante identifique fortalezas, áreas de mejora y aprendizajes clave relativos a su desarrollo socioemocional y profesional.

c) Actualización del modelo pedagógico de estudios con el uso de las últimas tendencias internacionales de las tecnologías y los métodos innovadores para el aprendizaje

La actualización del modelo pedagógico en carreras y programas en cuanto a modalidades de estudios con el uso de nuevas tecnologías y métodos innovadores para el aprendizaje ha constituido una de las tareas en el año 2025 de mayor preocupación y atención por el claustro docente, con la intención de generar una mayor originalidad, actualidad y pertinencia en la oferta académica, adaptada a las necesidades del contexto socioeconómico local y nacional y con herramientas actuales. En términos prácticos, ha significado pasar de un modelo tradicional centrado en la clase expositiva y el docente transmisor, hacia un modelo flexible, digital, centrado en el estudiante y basado en competencias, donde se integran intencionalmente tecnologías y estrategias que potencian habilidades blandas y profesionales.

En este contexto, durante el año 2025, la institución ha desarrollado actividades metodológicas centrales dirigidos a revisar, ajustar y modernizar lineamientos y prácticas que orientan la enseñanza–aprendizaje en cada carrera y programa de estudios, entre ellas se encuentran los talleres metodológicos sobre: Criterio de Docencia del Modelo de Evaluación Externa para la Acreditación Institucional, con la incorporación de las indicaciones metodológicas sobre el Modelo Educativo y Pedagógico, la actualización de la oferta académica y la gestión y evaluación de los aprendizajes; Talleres metodológicos sobre entornos virtuales de aprendizaje en plataformas LMS, con la actualización de recursos y actividades, incluyendo la IA, Talleres sobre implementación de habilidades blandas mediante la clase universitaria desarrollada por las facultades de Ingenierías y Ciencias Sociales, Humanidades y Educación; así como talleres sobre el desarrollo de clases espejo con colaboración internacional, con la inclusión de recursos y metodologías que promueven el diálogo de saberes y el desarrollo de redes de conocimientos e innovación entre instituciones de educación superior.

En este sentido, los principales temas de actualidad que se han tratado, en correspondencia con la perspectiva del MEP de UMET son:

1. Las modalidades de estudio vigentes (presencial, híbrida, en línea).
2. Las tecnologías emergentes (IA, simuladores, analíticas de aprendizaje, plataformas LMS, recursos digitales interactivos).
3. Los métodos innovadores de aprendizaje (Aprendizaje Basado en Proyecto [ABP], Aula Invertida, Aprendizaje colaborativo, simulaciones, Gamificación, estudios de caso, aprendizaje auténtico).

4. Los estándares de calidad del CES/CACES y el Modelo Educativo UMET.

Es pertinente destacar que el proceso de gestión de la oferta académica de UMET (creación, actualización y ajuste en carreras y programas de estudio de aprobación por el CES) consideró la incorporación de estos elementos de actualización del modelo pedagógico, articulado con perspectivas de transformación digital en función del alcance de la formación profesional en diversos campos del conocimiento. Los aportes alcanzados en esta etapa se presentaron en los nuevos proyectos y los ajustes curriculares siguientes:

- Carrera Tecnología en Asistencia en Educación Inclusiva – Sede Quito: propició la adaptación de los contenidos y estrategias a partir del cambio de modalidad de estudios de Semipresencial a En línea.
- Carrera Logística y Transporte – Matriz Guayaquil: Desarrolló ajustes no sustantivos, a partir de la organización de los componentes de la enseñanza, en función de propiciar una mayor interacción con el docente y con ello, aprovechar las oportunidades del entorno de aprendizaje en línea.
- Maestría en Gestión Educativa – Matriz Guayaquil: Aplicó ajustes en el fondo de tiempo del programa, propiciando una mayor actualización de los contenidos enfocados a las competencias avanzadas del graduado para ejercer la gestión en el campo de la educación, acorde con un cambio de modalidad de estudios de híbrida a en línea.
- Maestría en Educación Básica – Matriz Guayaquil: Se orientó al perfeccionamiento de la distribución de las horas en los componentes de aprendizaje, aplicando cambio de modalidad de estudios de Educación Semipresencial a Educación en Línea.
- Maestría en Orientación Educativa – Sede Quito: Propició una mejora en la organización de los componentes de aprendizaje, en función del aprovechamiento de los recursos y actividades en entornos virtuales de aprendizaje.
- Maestría en Derecho Procesal – Matriz y Sede Quito: Se orientó a la actualización de los contenidos enfocados a las competencias avanzadas en el campo del derecho procesal, ajustado a fondo de tiempo de 1440 horas, equivalentes a 30 créditos.
- Maestría en Sistema de Información – Matriz y sede Quito: Se propone como nuevo proyecto en el campo de las TIC, pero enfocado a la inteligencia de negocios; en función de la aplicación de nuevas tecnologías de la informática, válidas para la gestión de competencias en el contexto empresarial.
- Especialidad en Gestión Estratégica de Transformación Digital: La aprobación de este programa representa un hito en la actualización del modelo pedagógico institucional, porque consolida la transición de la UMET hacia un enfoque educativo centrado en la innovación tecnológica, el liderazgo digital y las competencias avanzadas para la gestión estratégica en entornos digitales. Esta especialidad formaliza la incorporación de nuevos marcos conceptuales, metodológicos y tecnológicos dentro de la formación de posgrado, obligando a revisar y ajustar los lineamientos pedagógicos para que respondan a los desafíos de la transformación digital en organizaciones públicas y privadas.

En términos pedagógicos, esta actualización se traduce en la integración sistemática de tecnologías emergentes, como analítica de datos, inteligencia artificial aplicada a la toma de decisiones, automatización, modelación de procesos y sistemas digitales colaborativos.

De esta manera, el modelo pedagógico se fortalece al exigirse metodologías activas propias del campo digital —tales como simulaciones empresariales, análisis de escenarios, proyectos de innovación, laboratorios virtuales y estudios de caso basados en datos— que promueven pensamiento estratégico, habilidades blandas de alto nivel (liderazgo digital, comunicación estratégica, gestión del cambio) y capacidad para resolver problemas complejos en organizaciones reales.

Además, la especialidad obliga a actualizar los micro currículos para incluir resultados de aprendizaje orientados a competencias digitales avanzadas, gobierno digital, ética de datos, gestión de seguridad de la información y transformación organizacional basada en tecnologías disruptivas. Este ajuste fortalece la coherencia entre el Modelo Educativo y Pedagógico de la UMET y las nuevas demandas del entorno productivo, consolidando un perfil de egreso alineado con la cuarta revolución industrial.

Atendiendo a las perspectivas de internacionalización del Modelo Educativo y Pedagógico, las clases espejo se integran al currículo internacional, análisis comparado y trabajo colaborativo en tiempo real con universidades socias, lo que actualiza la práctica didáctica y expone al estudiantado a marcos clínicos, técnicos y normativos de distintos países. Entre las acciones desarrolladas, se encuentran:

- Enfermería – Fisiopatología renal (UATX, México): 26/jun/2025. Metodología de exposición comparada + casos clínicos + discusión guiada; 30 estudiantes UMET y 25 estudiantes de UATX. Resultado: competencias clínicas en nefropatías y comprensión comparada Ecuador–México.
- Fisioterapia – Ergonomía y Salud Ocupacional (UPN, Perú): 26/jun/2025. Demostraciones prácticas y retroalimentación; 23 estudiantes UMET y 30 UPN. Resultado: estandarización de buenas prácticas de movilización y alta valoración estudiantil.
- Psicología – Metodología de Investigación (UNERG, Venezuela): 16/oct/2025. Clase aplicada con ejercicios para planteamiento del problema; 16 UMET y 10 UNERG. Resultado: fortalecimiento de competencias investigativas y apoyo al proceso de titulación.
- Derecho – Derecho Ambiental (Universidad San Sebastián, Paraguay): 16/oct/2025. Análisis jurídico comparado y discusión guiada; 15 UMET y 20 Paraguay. Resultado: fortalecimiento de competencias profesionales y cooperación académica en Derecho.
- Técnico Superior en Enfermería – Gineco-Obstetricia (UMB/UDES, Colombia): 24/oct/2025. Casos clínicos + trabajo colaborativo; 8 UMET y 11 Colombia. Resultado: mejor toma de decisiones clínicas en escenarios transnacionales.

Por otra parte, en términos innovativos se encuentran el uso de los entornos virtuales, co-docencia internacional, evaluación con productos comparativos y evidencias digitales lo que institucionaliza prácticas de doble aula y calidad basada en evidencias.

Los COIL (Collaborative Online International Learning) desarrollan resolución de problemas reales en equipos binacionales, con productos académicos conjuntos y evaluación basada en desempeño. Ejemplo emblemático:

COIL – Enfermería Comunitaria II (IEPROES, El Salvador): 17/jul, 8 y 15/ago/2025. Temas: MSP (Ecuador) vs. MINSAL (El Salvador), patrones de Marjory Gordon, prevención y promoción. Productos: cuadros comparativos, mapas conceptuales/mentales elaborados en equipos mixtos (16 miembros de UMET, 13 miembros de IEPROES). Resultados: comprensión de diferencias de sistemas de salud, fortalecimiento de trabajo colaborativo y razonamiento comunitario. Como elementos de innovación, se destaca: codiseño curricular internacional, uso de aulas Teams con trazabilidad (asistencias, materiales, evaluaciones) y encuestas de satisfacción para mejora continua.

La UMET consolida la movilidad virtual como estrategia de internacionalización del currículo (clases espejo, COIL, webinars) y mantiene movilidad presencial con itinerarios académicos y culturales, certificación por reciprocidad y redes de cooperación:

- Movilidad presencial entrante – Programa Binacional UMET–IEPROES (El Salvador): 3–9/may/2025. Delegación de 10 estudiantes y 2 docentes; 9 estudiantes UMET participantes. Itinerarios: Enfermería Básica, Materno-Infantil, Quirúrgica, Inmunizaciones (Paquete Priorizado Ecuador 2025), NANDA-NOC-NIC 2024–2026, RCP, visitas comunitarias y congreso internacional. Resultados: fortalecimiento de competencias clínicas, comunitarias y culturales, e integración de redes académicas. Culminación: 21/22 (95,5%).
- Webinar Internacional – Tecnología de Laboratorio Clínico (Universidad de Carabobo, Venezuela): 21/nov/2025. 51 UMET participantes; enfoque en errores preanalíticos en LCR, pleural, peritoneal, sinovial. Resultado: estandarización de criterios técnicos.
- Política de certificación por reciprocidad: emisión digital con firma y código de verificación para participantes UMET y de universidades socias; refuerza la trazabilidad y el valor académico de la experiencia.

Tabla 1. Actividades de internacionalización ejecutadas PA 65 (año 2025)

Actividad	Modalidad	Institución Socia	UMET participantes	Externos participantes	Total
Clase Espejo – Enfermería (UATX, México)	Virtual	UATX	30	25	55

Clase Espejo – Fisioterapia (UPN, Perú)	Virtual	UPN	23	30	53
COIL – Enfermería Comunitaria II (IEPROES, El Salvador)	Virtual	IEPROES	16	13	29
Delegación IEPROES – Programa Binacional (Guayaquil)	Presencial	IEPROES	9	12	21
		Total	78	80	158

Durante el período académico 65 se efectuaron cuatro acciones de internacionalización, las cuales alcanzaron una cifra relevante de estudiantes de UMET. De ellos: 69 estudiantes participaron con carácter virtual y 9 estudiantes con carácter presencial, específicamente en el Programa de Fortalecimiento Binacional con IEPROES, el cual permitió a los estudiantes y docentes de UMET desarrollar competencias clínicas y socioculturales, integrar redes de colaboración académica y profesional entre Ecuador y El Salvador, y consolidar la movilidad presencial como una estrategia clave de internacionalización.

Tabla 2. Actividades de internacionalización ejecutadas PA – 66 (año 2025)

Actividad	Modalidad	Institución Socia	UMET participantes	Externos participantes	Total
Webinar – Tecnología de Laboratorio Clínico	Virtual	Univ. De Carabobo (Venezuela)	51	0	51
Clase Espejo – Enfermería Gineco- Obstetricia	Virtual	U. Manuela Beltrán / UDES (Colombia)	8	11	19
Clase Espejo – Metodología de Investigación	Virtual	UNERG (Venezuela)	16	10	26
Clase Espejo – Derecho Ambiental	Virtual	Univ. San Sebastián (Paraguay)	15	20	35
		Total	90	41	131

En relación con el periodo académico 66, las acciones de internacionalización fueron soportadas en actividades académicas mediante la modalidad en línea, donde se reportaron 90 estudiantes participantes de UMET.

d) Implementación de métodos y soportes para el seguimiento a graduados, empleadores y prospectiva del desarrollo del campo de conocimiento y las tendencias internacionales. Habilitación de la plataforma web

En la Universidad Metropolitana el seguimiento a graduados es considerado como un pilar del aseguramiento interno de la calidad y un mecanismo formal para retroalimentar el perfil de egreso, los planes de estudio y la pertinencia de la oferta académica. Está normado por el Instructivo del Sistema de Seguimiento a Graduados, mediante Resolución No. UMET-REC-2025-013, de fecha: 22 de septiembre de 2025, que define el propósito, objetivos, actores, etapas de gestión (planificación–ejecución–valoración) y la retroalimentación obligatoria hacia el currículo, perfil de egreso y la oferta académica (Cap. I–VII). El instructivo incorpora, además, la plataforma tecnológica institucional “*Alumni*” como soporte para aplicar instrumentos, procesar resultados, generar indicadores (empleabilidad, emprendimiento y continuidad de estudios) y operar la Bolsa de Empleo (Cap. V y VIII), articulando los resultados con la mejora continua y la auto evaluación institucional (Cap. IX). En materia de sistema, la plataforma tecnológica se encuentra en desarrollo, pero con resultados válidos hasta la fecha que permiten generar seguimiento a graduados, retroalimentación para la mejora de las carreras y la institución en general, así como apoyar la gestión de la empleabilidad.

Las comisiones creadas a los efectos de las facultades han avanzado en el despliegue del proceso de seguimiento a graduados, levantando información mediante encuestas e interacciones académicas y usando la plataforma para gestionar bases de datos, aplicar instrumentos y consolidar resultados que alimentan la toma de decisiones de calidad. Además, se ejecutaron actividades de interacción con carácter presencial en los campus (seminarios internacionales, webinars con registros) que potencian el vínculo universidad–graduado y generan evidencia cualitativa para el currículo.

Entre los principales elementos de resultados del proceso y de retroalimentación del sistema, se constata mediante los informes emitidos por las unidades académicas, en cuanto a la pertinencia y la empleabilidad: Perfil de egreso pertinente y transversal en la carrera de Sistemas de Información con los sectores críticos de la salud, banca, producción y tecnologías de la información; en la carrera de Logística y Transporte se fundamenta una demanda real y perfil consistente con el mercado, con oportunidad de reforzar prácticas y tecnologías emergentes y en la carrera de Educación se sustenta una alineación con políticas públicas y pertinencia disciplinar.

Con relación a los estados de satisfacción y posibles brechas de actualización en los graduados encuestados, se solicita mayor práctica aplicada y competencias digitales (IA); se recomiendan módulos de Tecnologías de Aprendizaje y Conocimientos (TAC), articulados con IA en proyectos integradores y simulaciones.

Estrategia 5. Mejora de los recursos de aprendizaje de acuerdo a la oferta académica y las nuevas tendencias y desarrollos tecnológicos

e) Implementación de las nuevas tecnologías y resultados de IDi a la transformación digital de la docencia y a la mejora de los recursos de aprendizaje

La implementación de nuevas tecnologías y la integración de resultados de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en la universidad ha impulsado de manera decisiva la transformación digital de la docencia y la mejora de los recursos de aprendizaje (en mayor medida en las carreras del campo de la salud) articulándose transversalmente con las prácticas preprofesionales (PPP/APE), la vinculación y los procesos de titulación. En primer lugar, la incorporación de TIC para el registro, seguimiento y evaluación, incluyendo formularios electrónicos, hojas de cálculo y plataformas institucionales, ha permitido sistematizar datos reales provenientes de escenarios clínicos y comunitarios, fortaleciendo el aprendizaje basado en evidencias y la trazabilidad académica.

A ello se suman simuladores, software educativo y recursos audiovisuales que potencian el razonamiento clínico previo a la práctica, incrementando la calidad de la formación en entornos seguros antes de la exposición a casos reales, lo que favorece la adquisición progresiva de competencias técnicas y digitales. De manera específica, carreras como Laboratorio Clínico y Optometría han integrado herramientas de alto nivel técnico, tales como sistemas LIS, automatización analítica, *Delta Check* bajo normativa CLSI EP33 e historias clínicas digitales, contribuyendo a estándares de calidad como ISO 15189 y fortaleciendo la toma de decisiones ético-profesionales en el proceso formativo; mientras que Imagenología y Radiología ha adoptado aplicaciones de análisis de imágenes y criterios de radioprotección que modernizan los procesos de interpretación diagnóstica y elevan la pertinencia del uso de tecnologías de imagen en escenarios reales.

Paralelamente, los proyectos de vinculación han generado recursos educativos —videos, guías, trípticos y materiales multimedia— que retornan al aula como insumos didácticos innovadores, generando un ciclo virtuoso entre investigación, práctica y docencia. Asimismo, la producción académica derivada de diagnósticos comunitarios, encuestas epidemiológicas y estudios de caso alimenta el currículo y consolida la formación investigativa mediante tesis, artículos y presentaciones científicas, respaldadas por evidencias verificables como bases de datos, portafolios, fichas de observación y memorias de eventos. En conjunto, estas acciones no solo modernizan los recursos de aprendizaje, sino que fortalecen la coherencia curricular, la actualización permanente y la calidad educativa, al tiempo que posicionan la I+D+i como eje estratégico para mejorar la docencia y responder con pertinencia a las demandas del sistema de educación superior y de los contextos sociales donde la UMET actúa.

f) Mejora continua de los recursos de aprendizaje en las plataformas LMS de la institución

Durante el año 2025, la UMET a través del CESDEL, consolidó un proceso sostenido de mejora continua en el desarrollo, gestión y calidad de los recursos de aprendizaje alojados en sus plataformas LMS. Este avance responde tanto a la modernización tecnológica como a la

estandarización pedagógica que la institución ha priorizado para asegurar experiencias formativas pertinentes, interactivas y alineadas con los principios de la Educación 4.0.

En primer lugar, la actualización tecnológica de Moodle hacia versiones 4.1.5+, 4.5 y 5.0 permitió superar limitaciones estructurales de versiones previas y abrir paso a funcionalidades avanzadas para el tratamiento de contenidos digitales, la creación de actividades, la utilización de extensiones educativas y la analítica del aprendizaje. Estas mejoras se sustentan en una infraestructura robusta, con servidores dedicados con disponibilidad cercana al 100%, que garantiza la estabilidad y fluidez en el acceso a los recursos, incluso en los horarios de mayor demanda. La modernización también involucró la implementación de plantillas visuales renovadas y la incorporación de *plugins* que optimizan la creación y actualización de contenidos por parte de los docentes, generando una experiencia de usuario más intuitiva y eficiente.

Paralelamente, se fortaleció la calidad pedagógica de los recursos a través de la estandarización académica. La aplicación de plantillas institucionales y el uso sistemático de la herramienta EduControl+ permitieron un seguimiento permanente de la completitud, coherencia y actualización de las aulas virtuales. Gracias a ello, se logró una reducción del 30% en las incidencias relacionadas con aulas incompletas, asegurando que los materiales didácticos necesarios para los estudiantes estuvieran disponibles desde el inicio del período académico. La nueva codificación de actividades incorporada en 2025 facilitó además la identificación de los recursos evaluativos implementados en cada curso, fortaleciendo la trazabilidad y permitiendo la intervención oportuna para mejorar la calidad del aprendizaje.

Un elemento clave en la mejora continua fue el impulso institucional a la creación de Materiales Didácticos Digitales Interactivos (MDDI). La capacitación docente, sumada a la propuesta estratégica Fábrica de Aulas Virtuales (FAV-UMET), permitió iniciar la transición desde un modelo artesanal de elaboración de recursos hacia un esquema de producción profesional, homogéneo y escalable. Este enfoque busca garantizar que todos los estudiantes, independientemente del docente o modalidad, accedan a recursos de alta calidad que integren elementos multimedia, actividades interactivas y metodologías activas. Asimismo, el Diplomado en Competencias Docentes para la Educación 4.0 y los módulos de actualización continua reforzaron las capacidades del claustro para diseñar, organizar y mejorar de manera constante los contenidos digitales.

Adicionalmente, la integración con Microsoft Teams constituyó un avance significativo en la articulación de recursos sincrónicos como parte del ecosistema de aprendizaje. Las clases grabadas y referenciadas directamente en Moodle ampliaron la disponibilidad de materiales prioritarios, fortaleciendo el acceso a contenidos revisables y estimulando el aprendizaje autónomo. Esta integración estructurada contribuyó a enriquecer los repositorios de contenidos y a consolidar un entorno híbrido que combina recursos asincrónicos, sincrónicos y multiformato.

Finalmente, las pruebas piloto asociadas a la incorporación de Inteligencia Artificial Generativa (IAG) en Moodle 5.0 representaron un punto de inflexión para la producción de recursos de aprendizaje. Las extensiones evaluadas demostraron potencial para automatizar la creación de contenidos, mejorar la retroalimentación y personalizar trayectorias formativas, abriendo una nueva etapa en la innovación educativa de la institución. La decisión de mantener la operación

sobre una versión madura (5.0) garantiza estabilidad, al tiempo que permite experimentar de forma controlada con estas nuevas capacidades.

g) Resultados del indicador

Meta E4. Mejora de los procesos de gestión académica con relación a la didáctica, la gestión curricular, los resultados de aprendizajes y el seguimiento a graduados

Cualificación = Satisfactorio

Meta E5. Mejorar los recursos de aprendizaje de acuerdo a la oferta académica y las nuevas tendencias y desarrollos tecnológicos.

Cualificación = Satisfactorio

2.2 OT2.2 Articular procesos de apoyo a la función sustantiva de docencia con la gestión de las unidades académicas

Estrategia 6. Implementar facilidades organizativas y tecnológicas para el ingreso, la permanencia y la graduación de los estudiantes

a) Marco normativo interno para los procesos de integración curricular y titulación

El marco normativo interno de la UMET, particularmente el Manual de Procedimientos de Titulación, actualización del año 2025, presenta varios elementos de actualidad que buscan garantizar la calidad, pertinencia y eficiencia de los procesos formativos y de titulación. Estos elementos reflejan una adaptación a las exigencias del Sistema de Educación Superior en Ecuador y a las necesidades del mercado laboral. Entre los elementos de actualidad en el marco normativo interno (Manual de Procedimientos de Titulación), se destaca:

- 1) Enfoque en la Integración Curricular y el Perfil de Egreso
- 2) Coherencia con el perfil de egreso: El manual establece que los trabajos de titulación deben responder a los perfiles de egreso de las carreras. Esto asegura que la culminación de los estudios esté directamente ligada a las competencias y conocimientos que el profesional debe poseer al egresar, garantizando la pertinencia de la formación.
- 3) Articulación con los campos de estudio: Se busca una articulación con los campos de estudio, lo que implica que el proceso de titulación no es un compartimento estanco, sino una fase integrada que consolida los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera.
- 4) Modalidades de titulación flexibles y diversificadas: El manual reconoce y regula una variedad de modalidades de titulación, lo cual es un signo de actualidad y adaptabilidad a diferentes perfiles estudiantiles y enfoques profesionales. Esto incluye la posibilidad de optar por:
 - Proyectos de Investigación: Permite a los estudiantes profundizar en una línea de investigación relevante para su campo.

- **Proyectos de Emprendimiento:** Fomenta la innovación y la creación de valor, preparando a los estudiantes para el autoempleo y la generación de nuevas empresas.
- **Proyectos de Vinculación con la Sociedad / Proyectos Comunitarios:** Impulsa la responsabilidad social y la aplicación de conocimientos para resolver problemas reales de la comunidad.
- **Artículos Científicos:** Promueve la investigación y la publicación académica, contribuyendo al conocimiento en su área.
- **Examen Complexivo:** Ofrece una opción de evaluación integral de las competencias adquiridas.
- **Trabajos de titulación de carácter integrador:** Posibilita la combinación de diferentes enfoques o la aplicación de conocimientos de diversas áreas del currículo.

En atención al aseguramiento de la calidad y la transparencia en los procesos:

El manual establece claramente los roles y responsabilidades de los diversos actores involucrados en el proceso de titulación: directores de carrera, tutores, tribunales, entre otros. Esto garantiza la transparencia y la rendición de cuentas en cada etapa.

Aborda procesos estandarizados: indica una estandarización de los pasos a seguir, lo que minimiza la subjetividad y asegura la equidad para todos los estudiantes.

Criterios de evaluación claros: Se establecen criterios para la evaluación de los trabajos de titulación, lo que permite una valoración objetiva del desempeño del estudiante.

Relevancia para la acreditación y la mejora continua: El proceso de titulación, y su regulación a través de este manual, es un componente crucial para los procesos de acreditación universitaria. Una gestión eficiente y pertinente de la titulación es un indicador de la calidad institucional.

La retroalimentación generada a través de los trabajos de titulación y su evaluación puede servir como insumo para la mejora continua de los planes de estudio y las metodologías pedagógicas.

b) Implementación de las tutorías de acompañamiento al 100 % de las carreras del tercer nivel

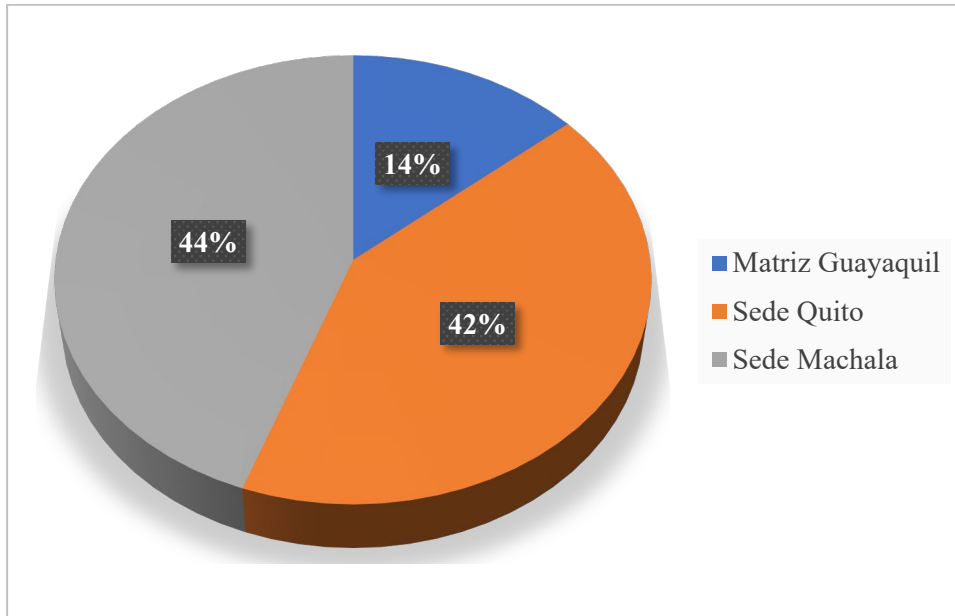
El proceso de tutorías de acompañamiento en las carreras de tercer nivel ha estado orientado, en primer lugar, a los estudiantes con bajo aprovechamiento académico y a la atención de Necesidades Educativas Especiales (NEE). En el PA- 65, hasta el 30 de junio de 2025, se reportaron 758 estudiantes en las tres sedes de la UMET atendidos por diversas causas de índole académico y social. La tabla 6 presenta las cifras por sedes y carreras.

Tabla 3. Estudiantes registrados en tutorías de acompañamiento. UMET – PA-65

Matriz	Estudiantes atendidos	Sede Quito	Estudiantes atendidos	Sede Machala	Estudiantes atendidos
Enfermería	21	Enfermería	83	Enfermería	175
Fisioterapia	0	Fisioterapia	42	Psicología Clínica	97
Optometría	7	Psicología Clínica	19	Imagenología y Radiología	60
Laboratorio Clínico	22	Optometría	7	Logística y Transporte	5
Imagenología y Radiología	0	Laboratorio Clínico	96		
TSU Laboratorio Clínico	7	Imagenología y Radiología	14		
TSU Imagenología y Radiología	9	Entrenamiento Deportivo	5		
TSU Enfermería	10	TSU Laboratorio Clínico	6		
TSU Optometría	7	TSU Imagenología y Radiología	8		
Logística y Transporte	8	TSU Enfermería	12		
Big Data e Inteligencia de Negocios	2	TSU Optometría	3		
Sistemas de Información	10	Administración de Empresas	11		
Derecho	2	Sistemas de Información	8		
		Desarrollo de Software	2		
Total Matriz	105	Total Sede Quito	316	Total Sede Machala	337

Como se puede observar, el 94% de los estudiantes corresponden a las carreras de la FSCF, lo que ha implicado aplicar los protocolos y formularios de tutoría para garantizar un control de las atenciones, por parte del profesorado y con apoyo del Departamento de Bienestar Estudiantil.

Figura 1. Estructura de las tutorías de acompañamiento. UMET – PA – 65



Fuente: Informes de resultado por facultades y carreras. UMET PA-65

Las acciones en las tutorías de acompañamiento de parte del claustro académico han ido encaminadas a:

- 1) Diagnóstico y detección de necesidades: Evaluación inicial para identificar las causas del bajo rendimiento, considerando aspectos académicos, personales, emocionales y sociales.
- 2) Desarrollo de habilidades académicas: Fortalecimiento de técnicas de estudio, organización del tiempo y estrategias de aprendizaje adaptadas al estilo y necesidades del estudiante. En este sentido, la promoción de la lectura crítica, la elaboración de resúmenes y la resolución de ejercicios prácticos para consolidar los conocimientos.
- 3) Apoyo emocional y motivacional: Acompañamiento emocional, fomentando la autoestima, la confianza y la motivación hacia el aprendizaje.
- 4) Orientación personalizada y seguimiento: Elaboración de un plan de acción tutorial individualizado, con objetivos claros y seguimiento periódico de los avances.
- 5) Fomento de la autonomía y la responsabilidad: Impulsar la participación activa del estudiante en su propio proceso de aprendizaje, promoviendo la autorregulación y la toma de decisiones informadas.
- 6) Trabajo colaborativo y tutoría entre pares: Integración de tutorías donde estudiantes con buen desempeño apoyan a quienes presentan dificultades, favoreciendo el aprendizaje colaborativo y el sentido de pertenencia.

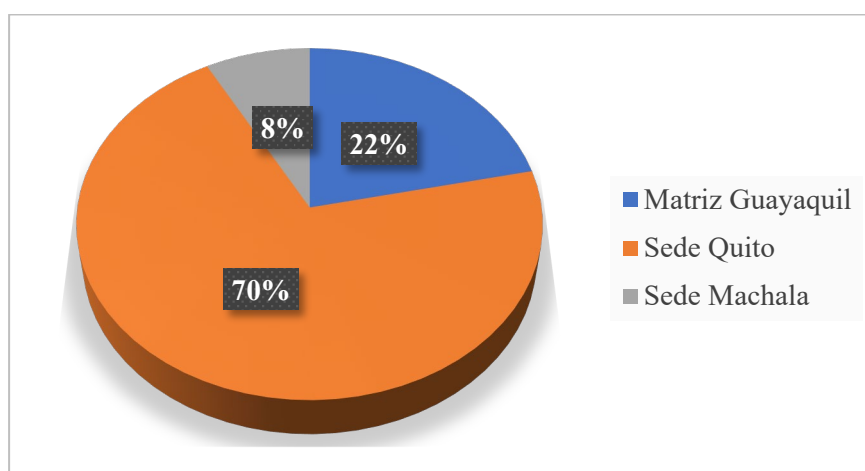
En el Período Académico 66 las tutorías de acompañamiento académico se comportaron una cuantía inferior a las del período anterior; de manera general, fueron más significativas en la Carrera de Psicología Clínica de la Facultad de Salud y Cultura de la Sede Quito, aunque en la Carrera de Derecho de la Sede Quito se presentaron las mayores necesidades académicas. La tabla 4 declara las cifras de alumnos atendidos.

Tabla 4. Estudiantes registrados en tutorías de acompañamiento. UMET – PA-66

Carrera – Matriz Guayaquil	Cantidad Estudiantes atendidos	Carrera – Sede Quito	Cantidad Estudiantes atendidos	Carrera – Sede Machala	Cantidad Estudiantes atendidos
Derecho	9	Derecho	46	Derecho	7
Técnico Sup. Enfermería	3	Psicología Clínica	16		
Técnico Sup. Laboratorio Clínico	1				
Técnico Sup. en Imagenología y Radiología	4				
Técnico Sup. en Optometría	2				
Total: Matriz Guayaquil	19	Total: Sede Quito	62	Total: Total Sede Machala	7
Total General	88				

En las carreras de la Unidad Académica de Formación Técnica y Tecnológica (UAFTT) de la Matriz Guayaquil, las necesidades de atención académica se presentan en cuatro carreras fundamentalmente: Enfermería, Laboratorio Clínico, Imagenología y Radiología, Optometría, con 10 estudiantes atendidos en tutorías individuales y grupales.

Figura 2. Estructura de las tutorías de acompañamiento. UMET – PA – 66



Fuente: Informes de resultado por facultades y carreras. UMET PA-66

Por su lado, la identificación y atención de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) constituye un eje fundamental para garantizar el acceso, permanencia y continuidad

académica en condiciones de equidad. Para este análisis se considera como base el total de estudiantes matriculados. En el periodo PA – 65, se registraron 39 estudiantes con NEE, lo que representa el 1,34 % del total institucional, con mayor concentración en la sede Quito. En el PA-66, se evidencia un incremento significativo, alcanzando 200 estudiantes con NEE, equivalentes al 6,99 % del total de matriculados, destacándose nuevamente la sede Quito como la de mayor proporción relativa.

Este aumento refleja un fortalecimiento progresivo de los mecanismos de identificación y registro de NEE, así como un mayor grado de identificación de estas condiciones dentro de la comunidad estudiantil. La información presentada en la tabla 5 constituye un insumo clave para la planificación de acciones de apoyo académico, adaptaciones curriculares, acompañamiento psicopedagógico y articulación con los servicios de bienestar universitario, en coherencia con los lineamientos del Plan de Igualdad Institucional 2025.

Tabla 5. Estudiantes con NEE atendidos durante los períodos académicos PA – 65 y PA – 66

UMET	NEE - PA65	Matriculados PA65	%	NEE - PA-66	Matriculados PA-66	%
Matriz Guayaquil	11	910	1.21	55	829	6.63
Sede Quito	23	1 318	1.75	140	1 279	10.95
Sede Machala	5	682	0.73	5	753	0.66
Total	39	2 910	1.34	200	2 861	6.99

Fuente: Informe de resultados del plan de igualdad institucional 2025.

Para la ejecución de este proceso, se remitió a decanatos y coordinaciones académicas la Matriz Institucional de Estudiantes con NEE, instrumento que permitió identificar los alumnos de nuevo ingreso y continuantes en todas las sedes, facultades y carreras. Con base en esta información, se activaron ajustes curriculares no significativos, acomodaciones pedagógicas y adaptaciones en los entornos de aprendizaje, así como acciones de acompañamiento psicológico y tutorías académicas focalizadas, especialmente en casos de dificultades de aprendizaje, condiciones emocionales, trastornos de atención y discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales.

Particularmente, las atenciones a las NEE por acción afirmativa en la UMET, constituye un elemento de vital importancia conforme con los principios de igualdad de derechos, reafirmando la oportunidad de crecimiento para todos los jóvenes sin distinciones. En este sentido, durante el año 2025, considerando los periodos ordinarios se registró la presencia de estudiantes con distintos tipos de capacidades especiales, predominando las de carácter visual, física y auditiva, seguidas de la capacidad intelectual y otras condiciones asociadas a salud mental, aspectos psicosociales y dificultades específicas del aprendizaje, tales como disgrafía y discalculia.

Como se presenta en la tabla 4.2.6, la mayor concentración de estudiantes con estas condiciones se presentó en la sede Quito en ambos períodos académicos, con una representatividad del 1.90% en el PA – 65 y 2.27% en el PA – 66 respectivamente, sobre el total de alumnos matriculados. Esta caracterización permitió orientar acciones institucionales de acompañamiento académico,

apoyo psicoeducativo y ajustes razonables, en coherencia con el Plan de Igualdad Institucional 2025 y los lineamientos de atención preferente a grupos en situación de vulnerabilidad.

Tabla 6. Estudiantes con capacidades especiales atendidos PA – 65 y PA – 66

UMET	Estudiantes capacidades especiales PA 65	Matriculados PA 65	%	Estudiantes capacidades especiales PA 66	Matriculados PA 66	%
Matriz Guayaquil	8	910	0.88	24	829	2.90
Sede Quito	25	1 318	1.90	29	1 279	2.27
Sede Machala	4	682	0.59	4	753	0.53
Total	37	2 910	1.27	57	2 861	1.99

Fuente: Informe de resultados del plan de igualdad institucional 2025.

c) **Articulación de las prácticas preprofesionales, participación en proyectos y titulaciones**

El proceso de titulación está considerado como unidad curricular de cierre que verifica el logro de resultados de aprendizaje y la consecución del perfil de egreso mediante productos y evaluaciones equivalentes en complejidad. Esta concepción está alineada con el Reglamento de Régimen Académico institucional (Res. 086-UMET-CAS-SO-07-2023) y con el Modelo de Evaluación Externa para la Acreditación (indicadores de titulación, acompañamiento y resultados del CACES), e integra la investigación formativa y las prácticas preprofesionales (PPP) como insumos pedagógicos del ejercicio de culminación de estudios. La documentación institucional revisada explica, además, que la institución dispone de un Manual de Procedimientos de Titulación actualizado que estandariza etapas, roles (comisiones, tribunales, tutores), evidencias (actas, rúbricas, certificaciones de anti-plagio) y protocolos de defensa, garantizando trazabilidad y calidad.

En este marco, las carreras / programas despliegan dos modalidades principales:

- 1) Trabajo de investigación: donde se profundiza una problemática surgida de los entornos de práctica o de proyectos de investigación/vinculación; exige revisión, métodos claros y defensa pública con tribunal.
- 2) Examen de carácter complejo: donde se combina examen teórico con resolución de casos prácticos y ensayos (que incluyen la disertación) con ponderaciones y bancos de preguntas por área, y tribunales para la sustentación oral, asegurando equivalencia evaluativa frente a la tesis.

En este sentido, las prácticas preprofesionales, articuladas a proyectos y a la titulación constituye una fortaleza estructural del modelo y se evidencia en tres planos complementarios:

- 1) Generación de temas y problemas: Los temas de tesis y ensayos emergen de situaciones reales observadas por estudiantes en sus prácticas preprofesionales (consultorios jurídicos,

fiscalías, unidades judiciales, situaciones empresariales y territoriales, entre otras) o de proyectos de vinculación, conforme con la necesidad identificada en las comunidades.

- 2) Diseño metodológico y acompañamiento: La preparación para el complejo se realiza con Seminarios de Integración Curricular, que consolidan contenidos propios del perfil profesional, construyen bancos de reactivos y guían la producción del documento base (ensayo/estado del arte) antes de la disertación. La experiencia y evidencia recogidas en PPP nutren los casos prácticos y la argumentación oral en la defensa.
- 3) Evidencias y control de calidad: Las comisiones de titulación y CRAI documentan actas, cronogramas, listados, predefensa en caso de generarse, control de originalidad y uso ético de la Inteligencia Artificial y actos de defensa.

En el año 2025 se alcanzó un total de **1215 graduados** en las tres sedes de la universidad. En la matriz Guayaquil, el 37,9 % del total; en la sede Quito el 41,7 y e la sede Machala el 20,4 %.

Tabla 7. Graduados por sedes, carreras y programas en el año 2025

SEDE / NIVEL DEL PE / CARRERA O PROGRAMA	CANTIDAD
TOTAL INSTITUCIONAL	1215
MATRIZ GUAYAQUIL	460
GRADO	406
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	65
CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION EDUCACION BASICA	1
CONTABILIDAD Y AUDITORIA	50
DERECHO	49
EDUCACION	100
EDUCACION BASICA	3
ENFERMERIA	29
ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	6
GESTION EMPRESARIAL	1
IMAGENOLOGIA Y RADIOLOGIA	8
INGENIERIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA CPA	1
LOGISTICA Y TRANSPORTE	70
OPTOMETRIA	7
PUBLICIDAD	1
SISTEMAS DE INFORMACION	1
TEOLOGIA	13
COMUNICACIÓN	1
POSGRADO	44
MAESTRIA EN DERECHO PROCESAL	6
MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA MENCIÓN EN GESTION TRIBUTARIA	1
MAESTRIA EN EDUCACION BASICA	20
MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA	17
TECNOLOGICO SUPERIOR	10
TECNOLOGIA SUPERIOR EN IMAGENOLOGIA Y RADIOLOGIA	8
TECNOLOGIA SUPERIOR EN LABORATORIO CLINICO	2

MACHALA	248
GRADO	201
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	21
CONTABILIDAD Y AUDITORIA	23
DERECHO	103
ECONOMIA	10
LOGISTICA Y TRANSPORTE	44
POSGRADO	47
MAESTRIA ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS	2
MAESTRIA EN DERECHO MENCION EN DERECHOS CONSTITUCIONALES, HUMANOS Y AMBIENTALES	16
MAESTRIA EN GESTION EDUCATIVA	28
QUITO	507
GRADO	306
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	31
CONTABILIDAD Y AUDITORIA	25
DERECHO	68
DISEÑO GRAFICO	7
EDUCACION	22
EDUCACION INICIAL	3
ENFERMERIA	67
ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	8
GESTION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS	6
GESTION EMPRESARIAL	9
IMAGENOLOGIA Y RADIOLOGIA	23
INGENIERIA EN GESTION PUBLICITARIA Y MARKETING	2
LABORATORIO CLINICO	2
LICENCIATURA EN DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL	4
MERCADOTECNIA	1
OPTOMETRIA	13
SISTEMAS DE INFORMACION	15
POSGRADO	114
CUMPLIMIENTO Y ANTICORRUPCION	22
MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA MENCION EN GESTION TRIBUTARIA	20
MAESTRIA EN DERECHO PROCESAL CIVIL	16
MAESTRIA EN DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL	5
MAESTRIA EN DERECHO PROCESAL PENAL Y LITIGACION ORAL	26
MAESTRIA EN EDUCACION MENCION ORIENTACION EDUCATIVA	5
MAESTRIA EN MEDIACION, ARBITRAJE Y SOLUCION DE CONFLICTOS	20
TECNOLOGICO SUPERIOR	87
TECNOLOGIA SUPERIOR EN IMAGENOLOGIA Y RADIOLOGIA	13
TECNOLOGIA SUPERIOR EN LABORATORIO CLINICO	30
TECNOLOGIA SUPERIOR EN OPTOMETRIA	44

Entre los resultados alcanzados en el proceso, se encuentran:

- El sistema de titulación universitaria se estructura a nivel de cada carrera, dentro de sus respectivas facultades, para certificar el cumplimiento de todos los requisitos de egreso y asegurar la rigurosidad de las obras finales presentadas, conforme con las directrices académicas aprobadas.
- Se planifican y ejecutan las tutorías de titulación acorde con las tipologías aprobadas por normativa institucional y planes de estudio.
- Las prácticas preprofesionales responden a las problemáticas actuales del campo profesional, y que existe una vinculación explícita entre estas experiencias y la opción de la titulación elegida por el estudiante.
- Los procedimientos de titulación se encuentran acorde con los requerimientos institucionales y persiguen la comprobación del cumplimiento del perfil de egreso de los estudiantes.

d) Resultados por indicador

Meta E6. Implementar facilidades organizativas y tecnológicas para el ingreso, la permanencia y la graduación de los estudiantes

Tasa de Deserción (TDG 2) = 34,65 %. Cualificación: Deficiente

Tasa de Titulación Institucional de la Oferta Académica de Grado (TTG) = 31,34%. Cualificación: Poco Satisfactorio

Tasa de Titulación Institucional de la Oferta Académica de Posgrado (TTP) = 42,74%. Cualificación: Poco Satisfactorio

2.3 OT 2.3 Mejora de las condiciones del personal académico de apoyo académico y de los procesos de apoyo administrativo

E7. Potenciar el Programa de Carrera Docente del Profesor de acuerdo con las tendencias de las tecnologías educativas y al personal de apoyo académico y de los procesos de apoyo.

a) Programa de Carrera Docente (PCD)

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) 2024-2034 y su derivación en los POAs anuales, integra el desarrollo y perfeccionamiento del talento humano como un elemento estratégico esencial para alcanzar la excelencia y la sostenibilidad institucional en el marco del Sistema de Educación Superior (SES) ecuatoriano. Concibe al talento humano como el motor de la calidad y la innovación y está alineado con la visión de la UMET de ser una institución de referencia en educación superior, reconocida por su impacto social y su excelencia académica.

La concepción del talento humano se transversaliza en los objetivos de los ejes estratégicos, garantizando su impacto en todos los ámbitos de la gestión universitaria, puntualmente declarado en el eje estratégico II Docencia de Calidad; con alcance en los ejes estratégicos III Investigación e Innovación (capacidad de producción científica) y IV Vinculación con la Sociedad (pertinencia

de los proyectos), acorde con los resultados que se persiguen desde la gestión del profesorado y que retroalimentan a su desarrollo y perfeccionamiento. Bajo esta concepción en el año 2025 las acciones de superación y capacitación mediante el Centro de Formación en Docencia Universitaria (CEFDU), han estado encaminadas al personal académico y administrativo, en función de los procesos sustantivos de la universidad.

- Idoneidad docente: aumentar la proporción de docentes con cualificación de alto nivel (PhD) y dominio de metodologías avanzadas.
- Capacidad de investigación: fortalecer las competencias para la producción científica y la gestión de proyectos I+D+i.
- Cultura de calidad: homogeneizar el conocimiento en gestión de procesos, normativas y aseguramiento de la calidad en toda la comunidad universitaria.

Desde la capacitación continua hasta las preparaciones metodológicas enfocadas en el desarrollo de la investigación aplicada, constituyen acciones de perfeccionamiento empleadas.

b) Actualización de la estructura del CEFDU y su normativa interna con relación al PCD para el perfeccionamiento académico

El Centro de Formación de Docencia Universitaria (CEFDU), constituye el soporte al trabajo docente-metodológico y científico-metodológico de los profesores y los colectivos académicos y desempeña un papel clave en la actualización sistemática de los conocimientos que sustentan la profesión docente, incorporando tanto las competencias pedagógicas como los saberes específicos de las diversas áreas del conocimiento. Esta integración asegura que los profesores no solo dominen los contenidos de sus disciplinas, sino que también estén equipados para transmitirlos de manera efectiva, pertinente y alineada con las necesidades de las diferentes carreras en las que participan.

El CEFDU posee como misión “Contribuir al fortalecimiento de la formación integral del claustro docente, en función de las exigencias y demandas científico - tecnológicas e innovadoras del desarrollo estratégico de la institución, la educación superior y la sociedad ecuatoriana, con programas pertinentes y de sostenidos niveles superiores de calidad”, con la visión de: “Para el término del año 2030, el Centro de Formación en Docencia Universitaria consolida un sistema continuo de perfeccionamiento docente y niveles superiores de formación académica del claustro en función de la calidad de la Educación Superior y de las demandas de profesionales de los sectores productivos, sociales y gubernamentales; así como el desarrollo de un claustro de excelencia enfocado en la pertinencia universitaria, en las políticas nacionales, el desarrollo socioeconómico, la inclusión y la consecución del buen vivir”. (Art. 60, Reglamento General al Estatuto de la Universidad Metropolitana, 2023, P 34).

En atención a la regularización de su normativa, mediante la Resolución N°. 80-UMET-CAS-SO-09-2025, de fecha: 30 de octubre de 2025, se aprueba el Reglamento del CEFDU con el propósito de regular y orientar la gestión del Centro de Formación en Docencia Universitaria que es la instancia responsable del perfeccionamiento académico de la Universidad Metropolitana y de la mejora continua del proceso enseñanza - aprendizaje en sus carreras y programas, que se

concretan a través del Programa de Carrera Docente (PCD) y el trabajo metodológico establecido como parte del régimen académico universitario, así como de proyectos específicos para directivos y personal no académico de apoyo.

De esta manera, se promueve una relación dinámica entre la actualización científica y la práctica de la docencia, favoreciendo la innovación pedagógica y el desarrollo de metodologías que potencien el aprendizaje activo y significativo de los estudiantes. Este enfoque contribuye no solo a elevar la calidad de la enseñanza, sino también a fortalecer el rol de los docentes como agentes de cambio en el ámbito académico y social.

El Programa de Carrera Docente (PCD), se concibe desde el CEFDU como uno de sus objetivos y da respuesta a las necesidades del profesorado, en lo referente a su mejoramiento profesional pedagógico y la necesidad de la actualización de los conocimientos que estos poseen, con el fin de contribuir a la calidad de la gestión de los procesos universitarios, en correspondencia con las exigencias y demandas sociales, desde una perspectiva creativa que permite lograr la continuidad de la formación, desde el diagnóstico hasta llegar a un plan personalizado, explícito e implícito en el plan de trabajo individual del profesor, para ofrecer la continuidad necesaria desde la formación docente hasta la obtención de grados académicos superiores de cuarto nivel, maestrías, doctorados o titulaciones equivalentes

Es importante significar que los procesos sustantivos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad en la educación superior ocupan un lugar determinante al considerar que sus resultados derivan en la formación del profesional, por cuanto desde el punto de vista social ha de exigirse el mejoramiento profesional de quienes dirigen estos procesos: directivos y docentes. La superación docente no debe ser entendida únicamente como un conjunto de talleres o cursos, sino como una filosofía de mejora continua, donde la reflexión crítica sobre la práctica educativa sea el punto de partida para adoptar nuevas estrategias pedagógicas, integrar herramientas tecnológicas y diseñar experiencias de aprendizaje significativas.

Esta necesidad no responde únicamente a una obligación institucional, sino a un deber ético de los educadores, que le va a permitir estar a la altura de las expectativas de sus estudiantes y de las exigencias de la sociedad, por lo cual se debe ver al proceso de mejoramiento profesional pedagógico, no solo como un fin en sí mismo, sino como un medio que permita garantizar una educación dirigida a formar ciudadanos críticos, profesionales competentes y seres humanos integrales, atendiendo a lo antes expresado, es importante que se entienda que cada oportunidad que se abra en esta dirección debe ser aprovechada, pues son las que permitirán convertir su aula en un medio de transformador, donde el desarrollo de saberes y la formación de valores serán las vías que van a permitir modelar al profesional que hoy requiere la sociedad.

c) Capacitación y actualización del profesorado en temas afines con el perfil de la profesión, así como en recursos y metodologías de aprendizaje y la investigación

El Programa de Carrera Docente (PCD) en 2025 se ha consolidado como el eje estratégico para la transformación del aula en un medio transformador. La ejecución de 1,020 horas de superación distribuidas en diversos cursos evidencia un compromiso institucional con el artículo 311 del

Reglamento de Carrera y Escalafón, garantizando el perfeccionamiento académico basado en los fines institucionales y la evaluación de desempeño.

La formación impartida no ha sido un fin en sí mismo, sino un medio ético para alcanzar la excelencia académica, donde se observa una evolución desde la actualización de conocimientos técnicos hacia la mejora del desempeño profesional pedagógico, promoviendo metodologías activas y el uso de tecnologías emergentes como la Inteligencia Artificial para responder a las demandas sociales y educativas actuales. Las temáticas abordadas según las fechas de ejecución del plan se presentan en la tabla 4.2.8.

Tabla 8 Cursos de capacitación dirigidos al personal docente y administrativo en el año 2025

No.	Nombre del curso	Total de horas	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Cantidad de aprobados
1	Evaluación de competencias en seguridad del paciente para la enfermería	96	21 de enero	6 de marzo	20
2	Gestión de Ciclo de Proyectos	48	6 de marzo	24 de abril	29
3	Derechos Ambientales y de la Naturaleza	48	8 de abril	15 de mayo	16
4	El diseño curricular en la Educación Superior	96	27 de mayo	3 de julio	82
5	Sensibilización y estrategias prácticas para la adecuación de la enseñanza aprendizaje de estudiantes Universitarios con Neurodivergencias	48	6 – 7 junio Quito	20 – 21 junio Matriz	106
6	Introducción a la Inteligencia Artificial y sus aplicaciones en la administración	48	30 de mayo	4 de julio	67
7	Moodle para Docentes (Asincrónico)	48	14 de julio	14 de diciembre	56
8	Redacción, presentación y socialización de informes administrativos	48	25 de julio	26 de agosto	32
9	Cuidados paliativos Enfoque Integral para docentes de las diferentes áreas de las ciencias de la salud	48	8 de agosto	12 de septiembre	36
10	Aseguramiento de la calidad institucional 2024-2027	48	20 de agosto	Proceso de calificación y cierre	24
11	Aplicación de la Inteligencia Artificial generativa aplicada al diseño de la clase	48	2 de septiembre	2 de octubre	72
12	Planificación estratégica y operativa de las unidades académicas	96	7 de octubre	En desarrollo	55
13	Manejo de aulas virtuales en el área del Derecho	48	14 de octubre	En desarrollo	6

No.	Nombre del curso	Total de horas	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Cantidad de aprobados
14	Gestión de Ensayo Clínico	96	21 de octubre	En desarrollo	28
15	Curso para el incremento de los niveles de dominio del idioma extranjero. (Idioma Inglés)	72	2 niveles – PA- 65		43
		36	1 nivel – PA- 66		41
16	Power BI para reportes estadístico y visualización de datos científicos	48	3 de dic	20 de dic	13
Total de horas impartidas		1 020 horas de superación			726

Fuente: Informe de resultados del PCD, UMET- 2025.

A partir del análisis de las variables evaluadas en los distintos procesos formativos, se destacan los siguientes impactos:

- Actualización y fortalecimiento disciplinar: Se logró un alto nivel de dominio teórico y conceptual en áreas críticas, alineando los conocimientos de los docentes con estándares nacionales e internacionales.
- Innovación en la Práctica Pedagógica: Se promovió el uso de metodologías activas (simulación clínica, aprendizaje basado en problemas, estudios de caso) y el Diseño Universal del Aprendizaje, transformando la relación docente-estudiante hacia un aprendizaje más significativo.
- Impacto en la gestión de las funciones sustantivas: Los docentes desarrollaron competencias para la formulación y ejecución de proyectos, resultando en la creación de 14 nuevos proyectos institucionales (5 de investigación y 9 de vinculación con la sociedad).
- Mejora del diseño curricular: Se fortaleció la capacidad de los equipos docentes para rediseñar planes de estudio y estructurar asignaturas bajo un enfoque por competencias, asegurando la pertinencia de la oferta académica.
- Consolidación de una cultura institucional inclusiva: Se generó una sensibilización profunda sobre las neurodivergencias, permitiendo la adecuación de estrategias de enseñanza-aprendizaje y la creación de protocolos de atención diferenciada para garantizar el éxito académico de todos los estudiantes.
- Transformación digital y eficiencia administrativa: La capacitación en Inteligencia Artificial y entornos virtuales (Moodle) elevó las competencias tecnológicas tanto del personal académico como administrativo, optimizando procesos y la atención al usuario.

Por otro lado, las preparaciones metodológicas se centraron en el perfeccionamiento continuo del saber hacer pedagógico y científico, crucial para mejorar el desempeño docente y la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Entre las tareas de carácter metodológico desarrolladas, se encuentran:

- Talleres de didáctica y evaluación: Contribuyen al perfeccionamiento de las habilidades blandas y técnicas de los docentes para el uso de metodologías activas y la evaluación

formativa, lo que contribuye con la mejora directa del proceso de enseñanza-aprendizaje, repercutiendo positivamente en la satisfacción estudiantil y el rendimiento académico.

- Seminarios de Escritura Científica (Scopus/WoS): Dirigidos a consolidar las capacidades de investigación y publicación de alto nivel, alineado con el OE 2.2 del PEDI (Fortalecer la investigación de calidad), contribuyendo al aumento proyectado en el número de publicaciones indexadas en bases de alto impacto, elemento crítico para la acreditación institucional.
- Preparaciones metodológicas por áreas: Se enfocan en la homogeneización del proceso docente-educativo y la alineación curricular con los perfiles de egreso, asegurando que todos los docentes manejen la misma conceptualización de la enseñanza, la planificación y la evaluación, fortaleciendo la calidad interna de los programas.
- Talleres metodológicos sobre el aseguramiento de la calidad, relacionado con los criterios e indicadores del CACES, en los criterios: Docencia, Investigación e Innovación y Vinculación con la Sociedad; además de los indicadores de Seguimiento a Graduados, Titulación, Bienestar Universitario, entre otros subcriterios de tipo cualitativo y cuantitativo.

Estas acciones han permitido no solo cumplir con la planificación prevista en el plan de carrera, sino, responder con agilidad a solicitudes específicas del Vicerrectorado Académico, adaptando los contenidos y formatos a las necesidades particulares de cada facultad o carrera. Los temas abordados han sido altamente pertinentes y estratégicos, destacándose la incorporación de la inteligencia artificial y las habilidades blandas en los planes de estudio, el fortalecimiento del uso pedagógico de la plataforma Moodle, la integración de la investigación formativa, y la evaluación en el proceso de formación profesional.

Igualmente, relevante ha sido la atención al Modelo de Evaluación Externa, abordado tanto en formato virtual como presencial, así como la preparación para la internacionalización académica a través de capacitaciones en movilidad virtual y clases espejo.

Es importante subrayar el enfoque diferenciado adoptado en las capacitaciones sobre resultados e impactos de proyectos I+D+i, las cuales se desarrollaron por carreras, permitiendo un mayor nivel de contextualización y apropiación de los contenidos. En conjunto, las actividades desarrolladas hasta la fecha reflejan una planificación coherente y flexible, una ejecución rigurosa y un impacto progresivo en la cultura pedagógica institucional.

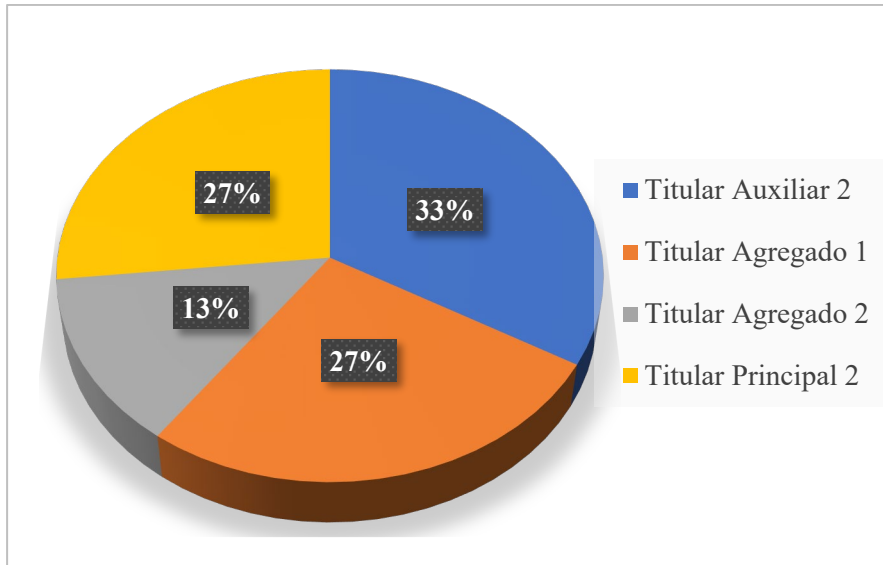
E8. Fortalecimiento del profesorado en cuanto a su formación doctoral, titularidad, dedicación, promoción y permanencia.

d) Promoción escalafonaria del 2025 según la normativa interna de carrera y escalafón del personal académico y de apoyo académico

El proceso de promoción escalafonaria gana relevancia en la formalización de la permanencia del personal más cualificado. Este acto es el mecanismo institucional para capitalizar el desarrollo individual del talento humano. En este sentido se presentaron 15 docentes que alcanzaron la

categoría superior, como resultado de su ejercicio profesional, en cumplimiento con los requisitos que establece el Reglamento de Carrera y Escalafón Universitario.

Figura 4. Estructura de la promoción escalafonaria (2025)



Fuente: Resolución N.º. 67-UMET-CAS-SE-09-2025

Este proceso desde la gestión del talento humano y el cuerpo docente contribuye con los siguientes argumentos.

Tabla 9. Contribución al desarrollo y perfeccionamiento

Argumento de la promoción	Contribución al desarrollo y perfeccionamiento
Estabilidad laboral para el talento humano idóneo	Fideliza el talento: Al ofrecer estabilidad, la UMET retiene a los docentes de mayor cualificación (PhDs y alto rendimiento), asegurando que la inversión en su perfeccionamiento permanezca en la institución.
Fomento de la cultura del ascenso a categorías superiores	Motiva la superación continua: La promoción escalafonaria opera como un incentivo para que el personal no titular se perfeccione activamente (PhD, publicaciones, capacitación) con el fin de concursar por la estabilidad.

Argumento de la promoción	Contribución al desarrollo y perfeccionamiento
Coherencia con el PEDI y el PMI	Garantiza la Visión Estratégica: Al titular solo a quienes cumplen con los más altos estándares de merecimiento, la UMET se asegura de que sus ejes estratégicos (Docencia, Investigación, Vinculación) sean dirigidos por personal cuya cualificación es oficialmente certificada.
Aseguramiento de la Calidad (CACES)	Cumple con el Indicador Crítico: La promoción escalafonaria es el paso final para consolidar la planta docente con los grados requeridos por la Ley (LOES) y los modelos de evaluación. Esto es vital para el PMI y los procesos de acreditación.

Fuente: Informe del CEFDU al Comité Científico Institucional (diciembre, 2025)

e) Incluir en los concursos de méritos y oposición convocatorias de perfiles de profesores con doctorados y categorías escalafonarias agregado y principal

El Concurso de Merecimiento y Oposición y el proceso de titularización en la Universidad Metropolitana, presentados desde la Resolución N°. 067-UMET-CAS-SE-09-2025, constituyen la culminación de un ciclo de desarrollo profesional y la principal herramienta de la institución para asegurar la idoneidad, estabilidad y cualificación del personal académico.

Estos procesos no son meros actos administrativos; son la demostración de la alineación estratégica entre la superación individual y la meta institucional de la excelencia, tal como lo exige el Sistema de Educación Superior (SES) de Ecuador. El Concurso de Merecimiento y Oposición es un mecanismo de validación que obliga al aspirante a demostrar que su desarrollo y perfeccionamiento profesional están a la altura de los estándares más altos. El proceso se divide en dos fases que reflejan directamente el perfeccionamiento del talento humano:

1ro. - La fase de merecimiento, que evalúa la trayectoria y la superación del candidato, demostrando el desarrollo del colaborador en el tiempo, implica

- Titulación de alto nivel (perfeccionamiento formal): Se valora el grado académico (maestría, especialización, y en la UMET, especialmente el PhD). La obtención de estos títulos no es solo un requisito, sino la evidencia de que el docente ha invertido en su formación al máximo nivel, un objetivo prioritario del PEDI y PMI institucional.
- Investigación y publicaciones (desarrollo científico): Se ponderan artículos en revistas indexadas (Scopus/WoS), libros y ponencias. Considerando que la publicación es la prueba tangible de que el docente ha perfeccionado sus competencias investigativas (adquiridas, por ejemplo, en los seminarios del CEFDU), pasando de ser un consumidor de conocimiento a un productor activo de ciencia, fortaleciendo el eje de Investigación de la universidad.

- Experiencia y capacitación continua (superación no formal): Se evalúan la trayectoria docente y las certificaciones de cursos de actualización. Esto valida que el docente ha participado activamente en los programas de superación del CEFDU y otras entidades, demostrando una cultura de aprendizaje permanente esencial para la calidad.

2do.- La Fase de Oposición; es la demostración de que el perfeccionamiento teórico se ha traducido en habilidades prácticas y se centra en:

- Clase Magistral de Oposición (perfeccionamiento pedagógico): El aspirante debe exponer una clase modelo, aplicando metodologías activas y tecnologías. Esta prueba verifica el impacto de los talleres de didáctica del CEFDU, asegurando que el desarrollo del talento humano se traduce en una docencia de calidad en el aula, con dominio de la didáctica universitaria y alineación curricular.
- Defensa de Proyecto de Vinculación/Investigación (desarrollo estratégico): En muchos casos, se requiere la presentación de una propuesta de proyecto I+D+i o de vinculación, que evalúa la capacidad del docente para operar con la visión del PEDI/PMI, es decir, para transformar el conocimiento especializado en soluciones concretas y pertinentes para el país y la sociedad.

De este proceso, resultó la contratación de **15** docentes titulares con dedicación de tiempo completo: **13** docentes para la Facultad de Salud y Cultura Física, **un** docente para la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Educación y **un** docente para la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

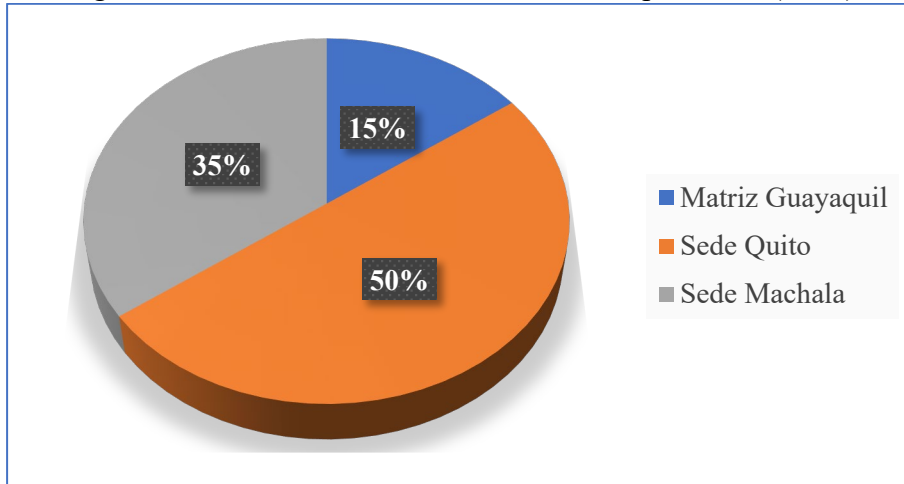
f) Nueva edición de la iniciativa “Escuela de Doctores” articulada a proyectos de IDI

El desarrollo de la Escuela de Doctores ha contribuido al perfeccionamiento del talento humano en la institución. Aunque el proceso de formación de alto nivel de PhD no está sujeto únicamente al CEFDU, esta unidad contribuye con las preparaciones específicas, tales como:

- Escuela de Doctores (Formación de PhD): El PMI y el PEDI consideran la obtención del doctorado como la máxima forma de perfeccionamiento.
- Seminarios pre-doctorales y metodológicos específicos para docentes becados, facilitando el tránsito y la culminación exitosa de sus programas de PhD.
- Maestrías y especializaciones: El CEFDU contribuye a asegurar que los docentes de cuarto nivel se mantengan actualizados en sus áreas de conocimiento, apoyando la articulación de programas de postgrado pertinentes.

La institución reporta a nivel nacional: 20 docentes en proceso de formación doctoral, de éstos, tres pertenecen a la sede matriz Guayaquil, diez pertenecen a la sede de Quito y siete pertenecen a la sede de Machala, quedando una estructura como presenta la figura 1. El 50% de los docentes en proceso de formación pertenecen a la sede de Quito.

Figura 5 Estructura de la formación doctoral por sedes (2025)



Fuente: Informe del CEFDU al Comité Científico Institucional (diciembre, 2025)

E9. Perfeccionar los procesos de dirección de las unidades académicas y de apoyo, la planificación del trabajo individual, distribución de la carga horaria y evaluación del desempeño.

g) Escuela de Directivos

En el año 2025 la **Escuela de Directivos** de la UMET se consolidó como iniciativa para la formación del personal que ejerce funciones de dirección en el proceso gobernante, de las funciones sustantivas de las unidades académicas, de apoyo académico y de los procesos habilitantes de asesoría y apoyo. Para el perfeccionamiento académico y la integración del personal de apoyo en los procesos agregadores de valor y del fortalecimiento de las condiciones institucionales, la UMET ofrece formación continua en distintas formas y modalidades de aprendizaje, con el soporte de los centros de apoyo CEFDU y CESDEL.

Principales actividades de la Escuela de Directivos en el año 2025

TALLER METODOLÓGICO: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO. 3/12/2025 – 33 participantes – 3 horas

TALLER METODOLÓGICO: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD. 26/11/2025 – 28 participantes – 3 horas

CURSO – TALLER: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL 2024-2027. 20/8 – 24/11/2025 – 25 participantes – 1 crédito (48 horas)

TALLER METODOLÓGICO: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN. 28/10/25 – 56 participantes – 4 horas.

TALLER METODOLÓGICO: ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA DOCENCIA. 27/10/2025 – 37 participantes – 6 horas

h) Resultados de indicadores

Meta E7. Potenciar el programa de Carrera Docente del Profesor de acuerdo con las tendencias de las tecnologías educativas y al personal de apoyo académico y de los procesos de apoyo

- **Programa de Carrera Docente (PCD)**
Se alcanza el 100% de cumplimiento de las actividades del PCD. Cualificación = Satisfactorio
- **Tasa anual de participación en actividades de formación continua del personal de apoyo administrativo = 40,5%. Cualificación = Cuasi-satisfactorio**
- **Tasa anual de afinidad al perfil del puesto del personal de apoyo administrativo =100% Cualificación = Satisfactorio**

Meta E8. Fortalecimiento del profesorado en cuanto a su formación doctoral, titularidad, dedicación, promoción y permanencia

- **Tasa de formación doctoral del profesorado (TPAFD)= 22,22**
Cualificación = Cuasi-satisfactorio
- **Tasa anual de titularidad del profesorado (TIP) = 63,47%**
Cualificación = Cuasi-satisfactorio
- **Tasa anual del personal académico con dedicación a tiempo completo (TPTC)= 58,44%**
Cualificación = Satisfactorio.
- **Tasa anual de promoción escalafonaria del profesorado (TPEP) = 10,8%**
Cualificación = Satisfactorio.

Meta E9. Perfeccionar los procesos de dirección de las unidades académicas y de apoyo, la planificación del trabajo individual, distribución de la carga horaria y evaluación del desempeño.

- **Función directiva.** *La universidad ejecuta acciones de capacitación y certificación a las autoridades y sus directivos académicos y administrativos, que modifican el desempeño de la función directiva, tangible en las rendiciones de cuentas y a través de su medición, lo que permite niveles de desempeño de la capacidad adquirida superior a un índice de 0,8. Cualificación = Cuasi-satisfactorio*
- **Planificación del trabajo individual y evaluación del desempeño.** *La totalidad de los profesores dispone de un plan de trabajo individual para cada periodo académico en el que se detallan la distribución de las horas semanales de dedicación a la docencia de conformidad con los límites establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón, la IDi, la vinculación con la sociedad y la gestión educativa, además de la producción académica. Los resultados son evaluados en todas sus dimensiones a través de un sistema informático y de acuerdo a la normativa interna. Cualificación = Satisfactorio*

3. Resultados del Plan de Mejoras Institucional

Indicador 10. Modelo Educativo

El informe muestra avance parcial: se cumplió el 57,14 % de las actividades del PMI para este estándar, con seis de catorce acciones en estado de cumplimiento parcial (monitoreo del MEP, internacionalización, habilidades blandas, socialización institucional, planificación metodológica anual y evaluación por PA) y una autovaloración de 90,24/100 en disponibilidad/calidad de evidencias, lo que revela documentación fuerte, pero ejecución aún heterogénea entre unidades. Prioridades: consolidar el ciclo anual de mejora (plan–hacer–verificar–actuar) del MEP en todas las carreras, cerrar brechas de socialización y evidenciar los cortes de seguimiento por PA, asegurando trazabilidad entre actividades, productos y decisiones curriculares.

Indicador 11. Oferta académica

El cumplimiento ejecutivo alcanza el 50 % y la autovaloración queda en 61,41/100, condicionada por seis actividades no cumplidas (consolidado institucional por PA, estudios de pertinencia con empleabilidad, ODS, transformación digital, actualización de PE incorporando IA, plan de desarrollo de oferta, inclusión sistemática de hallazgos en informes) y dos en parcial (pertinencia y elegibilidad del RRA). Aunque el informe reconoce mejora de procesos en este indicador, el nivel documental y la evidencia de uso para decisiones aún no alcanzan el umbral deseado; urge normalizar los estudios de pertinencia con datos de demanda y empleabilidad y fijar un plan de oferta a corto–mediano plazo con cierres por período académico.

Indicador 12. Gestión Curricular y Resultados de Aprendizaje

Es el punto crítico del criterio Docencia: solo 7,69 % de actividades cumplidas y 41,75/100 en evidencias; se reportan 8 de 13 actividades no cumplidas (socialización del instructivo, sistematización del seguimiento a PE/PEA/PEC, consolidado institucional, comités consultivos de graduados, evaluación curricular en informes PA y anuales, inclusión de resultados de aprendizaje con participación de grupos de interés) y 4 en parcial (roles de directivos, reuniones resultados de aprendizajes por períodos académicos, uso de informes en mejora). La estrategia inmediata debe enfocarse en instalar un calendario institucional de evaluación de resultados de aprendizaje por carrera, reactivar comités consultivos y producir informes por períodos académicos y anuales con evidencias de ajustes curriculares, cerrando así la condicionalidad del criterio Docencia.

Indicador 13. Procesos de Ingreso, Permanencia y Promoción del Personal Académico

El análisis efectuado refleja un cumplimiento medio (57,14 % de actividades) y una autovaloración 100/100 en fuentes (normativa y soporte disponibles). Persisten brechas en documentación de procesos del personal de apoyo académico y cinco acciones en parcial (seguimiento conjunto con CPMA, composición de comisiones, transparencia y afinidad de concursos, planificación académica que garantice afinidad, difusión del código de ética). Acciones clave: reforzar el control de afinidad por perfil/experiencia en concursos, institucionalizar reportes de seguimiento y asegurar difusión del código de ética al inicio de cada período académico.

Indicador 14. Evaluación Integral del Personal Académico

Presenta un desempeño satisfactorio en ejecución (75 % de actividades) y 100/100 en evidencias, aunque con tres acciones en parcial: clarificación de roles, actualización de la Comisión General de Evaluación y mejora sistemática de procesos y soportes. La prioridad es formalizar la composición de la comisión, asegurar cronogramas por períodos académicos y publicar informes de cierre con decisiones de mejora formativa e incentivos, fortaleciendo el ciclo de desempeño del personal académico.

Indicador 15. Perfeccionamiento académico (PCD/CEFUD)

Logra 100 % de actividades y 97,05/100 en evidencias, destacando altos niveles de cobertura y oferta formativa docente durante 2025; se recomienda mantener el enfoque en metodologías activas, IA educativa y evaluación, así como la trazabilidad entre participación y cambios observados en el aula (planes de clase, rúbricas y resultados de aprendizaje), para garantizar la sostenibilidad del estándar.

Indicador 16. Personal académico con formación doctoral

El reporte ubica el indicador en cumplimiento (100/100 en autovaloración y logro de meta 2025), aunque conforme con el PEDI se cualifica como Cuasi-satisfactorio, con gestión centralizada desde Talento Humano y soporte de datos institucionales; el reto 2026 es sostener el crecimiento y alinear la masa crítica doctoral a proyectos IDi y a líneas de investigación institucionales, maximizando su impacto en docencia y producción científica.

Indicador 17. Personal Académico con dedicación a tiempo completo

Al cierre 2025 también aparece en cumplimiento (100/100), coherente con la política de fortalecimiento de planta y escalafón; para 2026 conviene vigilar la distribución de carga y su contribución a tutorías, investigación y vinculación, incorporando tableros que muestren equilibrios por carrera y sedes; así como efectos en retención y titulación estudiantil tanto de grado como de posgrado.

Indicador 18. Aspirantes y Estudiantes

Desempeño insuficiente en ejecución (25 % de actividades) y 68,10/100 en evidencias; se reportan 7 de 12 acciones no cumplidas (reglamento de admisiones, instrucción normativa, implementación coordinada de procesos, seguimiento por cortes, documentación de acompañamiento académico, uso de indicadores de permanencia y su incorporación al PMI). Acciones inmediatas: aprobar el Reglamento de Admisiones, institucionalizar el plan de acción por período académico (admisión, nivelación, tutorías y orientación), y producir informes consolidados que alimenten decisiones de permanencia en todos los períodos.

Indicador 19. Tasa de Deserción Estudiantil

El indicador no cumple en 2025 (34,65/100) considerando que el mínimo para cumplimiento debe encontrarse en el 30%; consistente con la debilidad detectada en el 18 (procesos de ingreso–permanencia). Para revertirlo, se propone usar indicadores de permanencia para diseñar acciones

focalizadas, integrarlas al PMI-POA 2026 y monitorear por cortes en los periodos académicos con alertas tempranas y derivación a tutorías y Bienestar Universitario. La meta es disminuir la tasa por debajo del 30 % conforme con las acciones operativas.

Indicador 20. Proceso de Titulación

Cumplimiento ejecutivo 22,22 % y 51,05% en evidencias, con 5 de 9 actividades no cumplidas (proyección anual institucional y por unidad, designación de tutores por periodo académico, seguimiento al desempeño tutorial, documentación por PA y reportes conciliados y confiables desde SNAA). Medidas urgentes: socializar y operar el Manual de Titulación, calendarizar tutorías con seguimiento e incorporar tableros SNAA para asegurar consistencia de datos y trazabilidad hasta los actos de defensa.

Indicador 21. Tasa de Titulación de Grado

El indicador no alcanza la meta (35/100 en autovaloración de resultados), en coherencia con las brechas del Indicador 20 (proceso) y del Indicador 12. La recuperación depende de proyectar cohortes, normalizar itinerarios de titulación (tesis/complexivo), robustecer el acompañamiento tutorial y publicar informes por periodos académicos con metas por carrera y acciones correctivas.

Indicador 22. Tasa de Titulación de Posgrado

Muestra un comportamiento similar al de grado (35/100), evidenciando rezagos de flujo en culminación de estudios. Se recomienda reajustar tiempos de programa, fortalecer acompañamiento de proyectos y ajustes de microcurrículo de posgrado, además de asegurar reportes SNAA concisos que permitan seguimiento de cohortes y estrategias por programa de posgrado.

Indicador 23. Seguimiento a graduados

Es una de las mayores brechas presentadas en la evaluación de la calidad institucional, aunque al cierre de 2025 se observan avances con relación a la ejecución de actividades de seguimiento a graduados y el avance en el empleo de la plataforma tecnológica. No obstante, al cierre de año no se cuenta con todos los comités de graduados, levantamiento anual de empleabilidad, emprendimiento y continuidad de estudios, informes consolidados que incluyan la bolsa de empleo y acciones de inserción. Acción prioritaria 2026: habilitar la plataforma *Alumni*, con tareas de empleabilidad, conformar comités consultivos por facultad y emitir informes anuales que retroalimenten perfiles de egreso y planes de estudio.

4. Fortalezas y debilidades del cumplimiento del OE 2.

4.1 Fortalezas

1. Coherencia normativa del Modelo Educativo y Pedagógico con la Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamento de Régimen Académico y el marco normativo institucional de UMET.

2. Implementación efectiva a nivel macro–meso–micro curricular, con metodologías activas (ABP, aula invertida, estudios de caso y proyectos integradores).
3. Integración transversal de habilidades blandas en todas las carreras (comunicación, pensamiento crítico, liderazgo, ética, adaptabilidad).
4. Articulación de funciones sustantivas (docencia–investigación–vinculación) evidenciada en prácticas, proyectos de aula e intervención comunitaria.
5. Transformación digital en marcha, uso de plataformas LMS (Moodle 4.1–5.0), recursos H5P, IA generativa, analíticas de aprendizaje.
6. Cumplimiento del Programa de Carrera Docente (PCD) en un 100%, con tareas metodológicas y de capacitación que se orientan directamente a la mejora de la calidad del claustro académico, mostradas en la docencia, la investigación y las tareas de vinculación con la sociedad.
7. Promoción escalafonaria consolidada, con 15 docentes promovidos en 2025, articulado con el 22,22 % de docentes en formación doctoral, con Escuela de Doctores activa y el 63,47 % de titularidad docente, lo cual supera estándares mínimos nacionales.

4.2 Debilidades

1. Insuficiente cumplimiento del indicador 12 (7,69 %) – Gestión Curricular y Resultados de Aprendizaje.
2. Ausencia de consolidado institucional por período académico del seguimiento curricular y evaluación de los aprendizajes.
3. Insuficiente cumplimiento del indicador de titulación en carreras y programas.
4. Aun no es suficiente el seguimiento al desempeño tutorial orientado a la proyección anual institucional.
5. Datos inconsistentes en SNAA y escasa trazabilidad de cohortes.
6. No se cuenta con el Reglamento de Admisiones aprobado.
7. Alta deserción del segundo año (34,65 %).
8. Resultados aún limitados en movilidad física y acreditación internacional.
9. No se cuenta con informes anuales consolidados de empleabilidad y continuidad de estudios.
10. Comités de graduados incompletos en varias facultades.

5. Acciones correctivas

1. Implementar un Sistema Institucional de Gestión Curricular y Resultados de Aprendizaje.
2. Institucionalizar las actividades metodológicas por períodos académicos para el monitoreo del Modelo Educativo y Pedagógico de UMET (evidenciado en el repositorio institucional).

3. Activar el Sistema de Gestión de Titulación (SGT-UMET) con trazabilidad SNAA, que incluya: calendario de titulación por facultad con metas trimestrales, banco institucional de reactivos y reportes automáticos de cohortes desde SNAA.
4. Registros obligatorios de tutorías de titulación en Teams/Moodle.
5. Fortalecer la vinculación de las PPP con los proyectos de vinculación y la titulación de forma obligatoria, en función de fortalecer las tasas de titulación.
6. Aprobar y aplicar el Reglamento de Admisiones de UMET.
7. Implementar un sistema de alertas tempranas para evitar las tasas de deserción, con acciones directas a la carrera, programas y las coordinaciones de bienestar universitario.
8. Desarrollar capacitaciones orientadas a las tutorías de acompañamiento y al seguimiento y monitoreo del avance académico de los estudiantes con diagnósticos de NEE (Protocolos de asistencia, tutoría diferenciada y acompañamiento psicoeducativo).
9. Activación de comités consultivos por facultad con participación empresarial.
10. Continuar con el perfeccionamiento de la plataforma Alumni de seguimiento a graduados, en función de operacionalizar las acciones de empleabilidad y gestión de la bolsa de empleo de graduados.
11. Desarrollar informes semestrales para retroalimentar perfiles de egreso.
12. Vincular el PCD directamente con los resultados del OE2 y del PMI (con la necesidad de alinear formación docente con indicadores más débiles).
13. Duplicar la tasa de docentes en programa doctoral al 40 % para el 2026, fortaleciendo los convenios internacionales para doctorado, beca institucional y liberación parcial de carga.

Compilado por:

Eco. Michel Tamayo Saborit, PhD. Director de Formación del Profesional	
--	--

23 de marzo de 2026