



Consejo Universitario

"Año de la consolidación del mar de Grau"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 299 -2016-UNTRM/CU

Chachapoyas, 10 OCT 2016

VISTO:

El Acuerdo de Sesión Ordinaria, de Consejo Universitario, de fecha 10 de octubre del 2016, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, organiza su Régimen de Gobierno de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220, su Estatuto y Reglamentos, atendiendo a sus necesidades y características;

Que, con Resolución de Asamblea Estatutaria N° 001-2014-UNTRM/AE, de fecha 02 de octubre del 2014, se aprueba y promulga el Estatuto de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, cuerpo normativo que consta de 22 Títulos, 416 Artículos, 05 Disposiciones Complementarias, 04 Disposiciones Transitorias y 03 Disposiciones Finales;

Que, mediante Resolución Rectoral N° 868-2014-UNTRM-R, de fecha 03 de octubre del 2014, se ratifica la Resolución de Asamblea Estatutaria N° 001-2014-UNTRM/AE, antes acotada; asimismo, dispone a partir de la fecha, la aplicabilidad y estricto cumplimiento de la presente norma en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

Que, el artículo 246°, del Estatuto Institucional, establece que cuando los estudios de capacitación se desarrollen en otras Universidades del país o extranjero, la Universidad concederá al docente, licencia con goce de haberes por el tiempo que duren los estudios de capacitación. El docente queda obligado a presentar la documentación probatoria de los estudios realizados, debiendo trabajar en la Universidad el doble de meses o años que dure la licencia y con la obligación de devolver los haberes y beneficios económicos percibidos en caso de incumplimiento;

Que, con Resolución de Consejo Universitario N° 049-2016-UNTRM/CU, de fecha 12 de febrero del 2016, se aprueba el Reglamento de Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

Que, mediante Oficio N° 168-2016-UNTRM-R/DGCAYA, de fecha 10 de octubre del 2016, el Director General de Calidad Académica y Acreditación, remite al Señor Rector, el Reglamento de Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, para dar cumplimiento al indicador N° 41, de las condiciones básicas de calidad (CBC), propuesta por la SUNEDU, para el licenciamiento de universidades y solicita su aprobación por el Consejo Universitario;

Que, asimismo, con Oficio N° 169-2016-UNTRM-R/DGCAYA, de fecha 10 de octubre del 2016, el Director General de Calidad Académica y Acreditación, remite al Señor Rector, el Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2017- 2018, para dar cumplimiento al MV2, del indicador N° 41, de las condiciones básicas de calidad (CBC), propuesta por la SUNEDU, para el licenciamiento de universidades y solicita su aprobación por el Consejo Universitario;



Consejo Universitario

"Año de la consolidación del mar de Grau"

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 299 -2016-UNTRM/CU

Que, el Consejo Universitario, en sesión ordinaria, de fecha 10 de octubre del 2016, aprobó el Reglamento de Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, cuerpo normativo que consta de VII Capítulos, 41 Artículos, 03 Disposiciones Transitorias Finales y Anexo, en once (11) folios; asimismo, aprobó el Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2017- 2018, cuerpo normativo que consta treinta y tres (33) folios;

Que, con Resolución Rectoral N° 606-2016-UNTRM-R, de fecha 29 de setiembre del 2016, se encarga el Despacho del Rectorado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, al Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres, Vicerrector Académico de esta Casa Superior de Estudios, del 03 al 14 de octubre del 2016, para los tramites de Ley, por ausencia justificada del titular;

Que, estando a las consideraciones citadas, y las atribuciones conferidas al Señor Rector de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas;

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Reglamento de Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, cuerpo normativo que consta de VII Capítulos, 41 Artículos, 03 Disposiciones Transitorias Finales y Anexo, que forma parte integrante de la presente resolución en once (11) folios.

ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR el Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas 2017- 2018, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución en treinta y tres (33) folios.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR SIN EFECTO las disposiciones internas que se opongan a la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR la presente Resolución a los estamentos internos de la Universidad, de forma y modo de Ley para conocimiento y cumplimiento.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

O. Gamarra
Oscar Andrés Gamarra Torres Dr.
Rector (é)

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
Elías Alberto Torres Armas
Elías Alberto Torres Armas, Ms.C.
Secretario General (e)

JLMOR:
EATA/SG
C/ta/v



REGLAMENTO DE CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°: Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad contribuir a elevar las competencias del personal docente de la UNTRM en sus diferentes niveles transmitiendo y fortaleciendo conocimientos a fin de contribuir de manera eficiente y eficaz con el logro de los objetivos institucionales de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Artículo 2°: Objetivo

Establecer las disposiciones, normas y procedimientos para la capacitación y perfeccionamiento del personal docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Artículo 3°: Base Legal

El presente Reglamento tiene como base legal las siguientes normas:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- Ley N° 27347, Ley de Creación de la UNTRM.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil-SERVIR.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 0012-012-SERVIR/GDCR, Directiva para la Elaboración de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Decreto Legislativo N° 1057 que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, mediante el cual se aprueba el Reglamento del D.L. N° 1057, que regula el régimen especial de CAS.
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.
- Decreto Supremo N° 012-2014-MINEDU que aprueba el ROF de la SUNEDU.
- Resolución de Consejo Directivo N° 006-2015-SUNEDU/CD, que aprueba el "Modelo de Licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario".





- Resolución de Consejo Directivo N° 007-2015-SUNEDU/CD, que aprueba el "Reglamento del procedimiento de licenciamiento para universidades públicas o privadas con autorización provisional o definitiva".

Las disposiciones comprendidas en el presente reglamento, son de aplicación a todo el personal docente ordinario de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, con más de un año de servicio.

Artículo 5°: Vigencia

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del siguiente día de su aprobación por el Consejo Universitario.

Artículo 6°: Alcance

Alcanza a todos los servidores docentes bajo la Ley Universitaria N° 30220 y el Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto en la Ley Universitaria Art. 65° inciso 65.1.3 sobre las necesidades de capacitación permanente del personal Docente, el Estatuto de la UNTRM Artículo 7° inciso b) "...continuo mejoramiento capacitando a los Profesionales docentes e investigadores..."



CAPÍTULO II DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 7°: Definiciones:

- **Capacitación.-** La capacitación docente es un proceso por el cual se adquiere nuevas destrezas y conocimientos que promueven, fundamentalmente un cambio de actitud. En este proceso se estimula la reflexión sobre la realidad y evalúa la potencialidad creativa, con el propósito de modificar esta realidad hacia la búsqueda de condiciones que permiten mejorar el desempeño laboral.
- **Acciones de capacitación:** procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de Los docentes. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios educativos y actividades de la UNTRM. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.

Artículo 8°: Tipos de Capacitación

Puede ser:

a. Según el lugar donde se realiza:

- ✓ **Interna**, si se desarrolla en la Universidad o en otra institución, dentro de la sede de trabajo del docente.
- ✓ **Externa**, si se desarrolla fuera de la sede de trabajo del docente.

b. Según el auspicio de la Universidad:

- ✓ **Oficializada**, si las experiencias académicas y programas de capacitación están referidos al área de su especialidad y es de interés institucional, y cuenta con el auspicio o propuesta de la Universidad. Así mismo, las experiencias consideradas en el Plan de Capacitación Docente (PCD) de la UNTRM.
- ✓ **No oficializada**, si las experiencias académicas y programas de capacitación tiene relación con el interés personal del docente y no cuenten con el auspicio de la Universidad.

c. Según su naturaleza:

- ✓ **Programas de formación continua**, a través de experiencia académica (cursos, seminarios, talleres, seminarios-talleres, simposios, mesas redondas) que buscan actualizar los conocimientos profesionales en aspectos teóricos y prácticos de una



disciplina, o desarrollar y actualizar determinadas habilidades y competencias, conducente a otorgar el certificado correspondiente.

- ✓ **Programas curriculares**, de posgrado (maestría y doctorado), segunda especialidad profesional y diplomado, conducentes a la obtención del grado académico, pos título y/o diploma respectivo.

CAPÍTULO III DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Artículo 9°:

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, planifica y gestiona la capacitación de los docentes según los planes de investigación, formación académica profesional, producción de bienes y servicios y extensión universitaria, a fin de mejorar la calidad y capacitación docente en el marco del logro de la excelencia y calidad total.

Artículo 10°:

El Plan de Capacitación Docente (PCD), es el documento oficial que contiene la propuesta de las acciones de capacitación y perfeccionamiento del personal docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, para determinado año; pudiendo excepcionalmente programarse hasta dos años.



Artículo 11°:

El Plan Anual de Capacitación de la UNTRM, se basará en la estructura:

- a. Presentación
- b. Marco legal
- c. Alcance
- d. Vigencia
- e. Aspectos Generales (Marco estratégico institucional, misión-visión institucional, valores-principios-políticas de la UNTRM; objetivos estratégicos y específicos de la UNTRM. Estadísticas de Docentes en la UNTRM).
- f. Objetivos del Plan de Capacitación Docente (Objetivos estratégicos, objetivos de capacitación, objetivos específicos, responsabilidades).
- g. Evaluación (Instrumentos para evaluar los programas, seguimiento y evaluación de la capacitación, impacto sobre el desarrollo de acciones de capacitación).
- h. Capacitación (Priorización de acciones de capacitación, cronograma, presupuesto).

Artículo 12°:

Conformación de la Comisión de Elaboración del Plan Anual de Capacitación, el mismo que estará conformado por:

- Vicerrector Académico, o quien haga sus veces.
- Director General de Calidad Académica y Acreditación, o quien haga sus veces.
- Director de Recursos Humanos, o quien haga sus veces.
- Un representante de los Decanos elegido mediante votación secreta (entre todos los decanos) por un periodo de tres años, así como un alterno
- Un representante de los Docentes de la UNTRM elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno.

Artículo 13°:

Preside la Comisión el Vicerrector Académico y tiene la responsabilidad de dirigir las reuniones y visar conjuntamente con los otros miembros de la comisión el Plan de Capacitación Docente. Tiene voto dirimente en caso de empate en la toma de decisiones.



Artículo 14°:

La conformación de la Comisión será oficializada por el titular de la entidad. En cualquier caso el plazo es por tres años, pudiendo por única vez, desempeñarse por un periodo adicional consecutivo. Actuará como Secretario, el Director General de Calidad Académica y Acreditación.

Artículo 15°:

Son funciones de la Comisión:

- Definir el Plan de Trabajo para la elaboración del PCD, estableciendo los plazos a fin de ser incluido en la formulación del presupuesto de la entidad (mes de mayo, antes del año fiscal a ser implementado). El plan de trabajo contendrá los plazos para la recopilación de la información, elaboración-análisis de la propuesta, aprobación y evaluación de resultados respectiva, remisión al rectorado para su aprobación por el Consejo Universitario.
- A través del VRAC se solicitará y recopilará la información necesaria para la elaboración, de las Facultades o Escuelas Académicas Profesionales de la UNTRM (según formato anexo al presente).
- Consolidar la información, priorizar las acciones de capacitación de acuerdo a los objetivos institucionales y con la perspectiva de mejorar la calidad y capacitación Docente.
- Formular el PCD.
- Visar el PCD y presentarlos al titular de la entidad para su aprobación.
- Evaluar la procedencia de la propuesta de modificación del PCD presentada en los casos que corresponda.



Artículo 16°:

Son funciones del Secretario de la Comisión:

- Mantener el registro de la documentación y acuerdos producidos en las reuniones del Comité.
- Redactar y archivar las actas de reuniones de la Comisión.
- Ejecución del PDP Anualizado e informar al Comité cuando corresponda.
- Presentar un informe al Comité al término de la implementación.

Artículo 17°:

El Consejo Universitario aprueba el Plan de Capacitación Docente, para su cumplimiento.

Artículo 18°:

La Dirección General de Calidad Académica y Acreditación ejecuta el Plan de Capacitación Docente, previa presentación del plan de ejecución de cada acción de capacitación, en el cual se establecerán: objetivos específicos, temas a dictarse, ponentes, días, horas, lugar, organizadores, cuadro de egresos; este plan deberá tener en forma obligatoria el visto bueno del Vicerrectorado Académico, antes de la ejecución del evento de capacitación.

Artículo 19°:

El Plan de Capacitación Docente, se aprobará en el mes de mayo de cada año (a fin de ser considerado en la Formulación del Presupuesto de la UNTRM) y su vigencia es a partir del año siguiente de haber sido aprobado; excepcionalmente el primer plan se aprobará hasta los dos meses de aprobarse la presente directiva.

Artículo 20°:

Para que un docente participe en las experiencias académicas que son parte del Plan de Capacitación Docente, debe enmarcarse en los objetivos de capacitación establecidos y en las disposiciones legales siguientes:

- a. El tiempo de servicios en la categoría y modalidad pertinente y el número de licencias por capacitación solicitadas. Está referido, que el docente que tiene menos licencias tiene prioridad



del que se concedió mayor número de estas, del menos capacitado, así como la antigüedad en la prestación de servicios docente en el sistema universitario, en el contexto del principio de equidad, oportunidad y proporcionalidad que la norma contempla para estos casos.

- b. Participación en actividades extraordinarias (miembro de jurado, actividades de representación, comisiones de acreditación de facultades y otras relacionadas con la misión y visión de la UNTRM). Tienen prioridad el docente que haya participado en mayor número de actividades.

CAPÍTULO IV DE LAS LICENCIAS POR CAPACITACIÓN

Artículo 21°:

Se considera licencia por capacitación, a la autorización concedida al docente para ausentarse de su centro de trabajo con fines de capacitación con el propósito de mejorar su calidad y capacidad académica-profesional.



Artículo 22°:

La licencia por capacitación se formaliza de la siguiente manera:

- a. Con resolución de Consejo Universitario cuando la licencia es mayor a cinco (05) días.
- b. Con resolución de Consejo de Facultad; cuando la licencia es menor a cinco (05) días, debiendo ser ratificado por Consejo Universitario.
- c. Cuando las experiencias académicas o programas curriculares de capacitación se realicen en el extranjero, la licencia será autorizada por el titular del pliego, aun cuando el tiempo sea menor a tres (03) meses.

Artículo 23°:

Las licencias por capacitación que se concede a los docentes pueden ser:

- a. Con goce de remuneraciones, cuando la licencia es oficializada.
- b. Sin goce de remuneraciones, cuando la licencia no es oficializada, debiendo al docente retirarse de la Planilla Única de Pagos.

Artículo 24°:

El otorgamiento de la licencia por capacitación, no implica necesariamente que la institución reconozca el costo de pasajes, viáticos y pago por derechos de estudios.

Artículo 25°:

La UNTRM, según su disponibilidad, concederá una bolsa de estudios para financiar, total o parcial, el costo de estudios de los docentes que hubieran sido aceptados en alguna Institución Nacional o Extranjera, esta solo podrá ser con recursos propios de la Universidad.

Artículo 26°:

La duración de las licencias por capacitación oficializada será:

- a. Programas de formación continua (cursos, seminarios, talleres) hasta el lapso de tres (03) meses.
- b. Programas curriculares:
 - **Posgrados**
 - ✓ Maestría: por el lapso de un (01) año, prorrogables hasta un máximo de dos (02) años.
 - ✓ Doctorado: por el lapso de tres años (03), prorrogables hasta máximo cuatro (04) años.
 - ✓ Posdoctorado: por el lapso de un año.



- **Segunda especialidad profesional:** por el lapso de un (01) año, prorrogables hasta un máximo de dos (02) años.
- **De especialización** (diplomados) según plan de estudios que este señale.
- **Intercambio académico o de investigación,** según el plan de estudios que este señale.

Artículo 27°:

Para hacerse acreedor a la ampliación de la licencia por capacitación oficializada el docente debe enmarcarse en los criterios que se indican:

- a. Mantener un buen rendimiento según los parámetros de evaluación establecidos por la Universidad o Institución en la que postula.
- b. Presentar el informe académico, además del certificado de estudios o notas de la Universidad o Institución en la que se realiza los estudios.

Artículo 28°:

Para el caso de las licencias por capacitación no oficializada, se otorgará por un (01) año, prorrogables hasta por un máximo de dos (02) años, debiendo para la ampliación presentar el informe sobre el avance de los estudios realizados, así como certificados de estudios con las calificaciones correspondientes o certificado de notas.



CAPÍTULO V DE LOS REQUISITOS PARA LAS LICENCIAS POR CAPACITACIÓN

Artículo 29°:

Para la licencia por capacitación interna o externa oficializada, por programas de formación continua o programas curriculares, se requiere:

- Solicitud del docente dirigida al Director del Departamento Académico.
- Tener más de un (01) año de servicios en la UNTRM.
- Que, la experiencia académica tenga relación con la especialidad y área que desarrolla el docente en su Departamento Académico, en el marco del logro de los fines de la Universidad. Debiendo de preferencia formar parte del Plan Anual de Capacitación de la Facultad al que pertenece.
- Constancia de admisión de la Universidad o Institución en la que realizará los estudios, de preferencia en Universidades que se encuentren en el ranking de las veinte (20) mejores del País.
- Acreditación de beca o subvención de estudios a realizar, excepcionalmente se concederá sin este requisito si los estudios a realizar conviene a los intereses académicos institucionales, y que tales estudios sean costeados por el docente.
- Carta de compromiso de los docentes del Departamento Académico respectivo, que asumirán la carga lectiva adicional por el docente beneficiario mientras dura la licencia.
- Informe favorable del Director del Departamento Académico.
- Visto bueno del Decano de la Facultad.
- Certificado de la Dirección de Recursos Humanos, de no tener obligaciones pendientes de licencias por capacitación oficializada anteriormente.

Artículo 30°:

Para la licencia por capacitación interna o externa no oficializada, por programas de formación continua o programas curriculares, se requiere:

- Solicitud correspondiente.
- Tener más de un año de servicios en la institución como docente nombrado.
- Constancia de admisión de la Universidad o Institución en la que realizará los estudios.
- Informe favorable del Director de Departamento Académico.
- Visto bueno del Decano de Facultad.



- Acuerdo del Consejo de la Facultad aprobado la licencia.

CAPÍTULO VI

DEL PROCEDIMIENTO PARA LA AUTORIZACIÓN DE LAS LICENCIAS POR CAPACITACIÓN

Artículo 31°:

El beneficiario para obtener la licencia por capacitación en cualquiera de las modalidades indicadas, presentará al Director de Departamento Académico, la solicitud respectiva, acompañada de los documentos que acrediten los requisitos para este procedimiento administrativo.

Artículo 32°:

El Director del Departamento Académico, evaluará el expediente en función al cumplimiento de los requisitos, estar considerado en el Plan Anual de Capacitación vigente, disponibilidad de personal que no cause perjuicio académico al Departamento para la continuidad del desarrollo académico curricular. Luego de evaluar el expediente, si el resultado es negativo, en un plazo de tres (03) días, devolverá el expediente al interesado con la motivación de hecho y derecho, si es favorable este elevará al Decano.



Artículo 33°:

El Decano pondrá en consideración del Consejo de Facultad el expediente de licencia y se formalizará de acuerdo a lo establecido en el artículo 15° del presente Reglamento.

CAPÍTULO VII

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

Artículo 34°:

El docente beneficiario con la licencia por capacitación oficializada, firmará un contrato donde se compromete a prestar servicios en la UNTRM, por el doble del tiempo de la licencia concedida, contados a partir del término de la licencia otorgada. El incumplimiento determinará a que se le retenga los montos dinerarios que la Universidad abone al docente, hasta recuperar el íntegro del costo de la capacitación; así mismo la licencia será considerada como no oficializada, independiente de que la Universidad haga valer su derecho ante las instancias competentes; a fin de recuperar el total de la inversión.

Artículo 35°:

El docente solo podrá hacer uso de la licencia cuando sea notificada con la resolución, previo cumplimiento de la suscripción del contrato, caso contrario, su ausencia será considerada como abandono de trabajo y sujeto a las sanciones de Ley.

Artículo 36°:

Los docentes que sin causa justificada, no se reincorporen a sus labores hasta los tres (03) días de expiración de la licencia serán sancionados previo proceso administrativo disciplinario.

Artículo 37°:

En caso de truncarse los estudios, el docente está obligado a informar de inmediato su reincorporación a sus actividades académicas.

Artículo 38°:

Para los estudios de doctorados los docentes tendrán autorización siempre y cuando hayan presentado el grado de maestro, además de los requisitos señalados en el Capítulo V del presente reglamento.



Artículo 39°:

El docente beneficiario de la licencia no podrá gozar de otra licencia por capacitación, si no ha cumplido con devolver el doble del tiempo de la prestación de servicios de acuerdo con lo suscrito en el contrato de licencia por este concepto y a lo establecido por la Ley Universitaria.

Artículo 40°:

La licencia autorizada para periodos mayores a seis (06) meses, el docente beneficiario deberá presentar anualmente:

- El informe académico de la universidad donde se encuentra y,
- El certificado de notas del año culminado.

Artículo 41°:

El docente beneficiario con la licencia por capacitación, al término de esta presentará, según corresponda:

- El informe final de la capacitación y,
- El diploma, certificado o constancia de haber culminado los estudios.

Caso contrario se aplicará la sanción correspondiente y si la capacitación fue oficializada, se considerará como capacitación no oficializada.



DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

PRIMERA

Deróguese toda norma de la Universidad que se oponga al presente Reglamento. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación mediante acto resolutivo, y no retroactivo.

SEGUNDA

Toda situación no contemplada en el presente Reglamento, será visto por el Consejo Universitario.

TERCERA

Son responsables de hacer cumplir el presente Reglamento, las Facultades y Dirección de Recursos Humanos, en lo que les corresponde.

Chachapoyas, julio del 2016



ANEXO
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
DOCENTE DE LA UNTRM

El presente formato permitirá recoger información de las necesidades de capacitación del personal Docente de la UNTRM para los años 2017-2018 y tiene como objetivo mejorar el desempeño y coadyuvar al desarrollo laboral de los Docentes de la UNTRM.

Señor(a) Director de la Escuela Académico Profesional que usted dirige, se le solicita completar la siguiente información, el cual nos permitirá identificar las necesidades de capacitación de su Escuela Profesional:



DATOS COMO INFORMANTE:

Apellidos:	
Nombres:	
Cargo:	
Facultad a la que pertenece:	
Email:	
N° celular:	
Dirección en la Ciudad de Chachapoyas:	

INFORMACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE:

N° Total de Docentes	Categoría-Dedicación	N° Docentes Nombrados	N° Docentes Contratados/Modalidad	
			CAS	Autónomo
	Profesor Principal D.E			
	Profesor Principal T.C.			
	Profesor Asociado D.E.			
	Profesor Asociado T.C.			
	Profesor Auxiliar T.C.			

A continuación solicitamos información y sugerencias sobre necesidades de capacitación de los Docentes de la UNTRM; para ello, le pedimos reflexione sobre los objetivos institucionales, las funciones y desempeño de los docentes de su área, luego: identificar qué necesitan aprender o fortalecer los docentes para su mejor desempeño dentro de nuestra entidad, el mismo que se debe plasmar en el siguiente cuadro:



Es necesario que complete todas las Columnas del 1 al 7, solicitando nos sugiera seis temas de capacitación:

N° de Temas en orden de prioridad	Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema	Objetivos a lograr con el desarrollo de la capacitación	N° Docentes que deben llevar la capacitación	Docentes que usted sugiere que lleven la Capacitación		Sugiera si sería: Diplomado, Curso-Taller, Seminario, Curso de Especialización u otro
				Nombres y Apellidos	Categoría Dedicación Condición	
Tema I						
Tema II						
Tema III						





N° de Temas en orden de prioridad	Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema	Objetivos a lograr con el desarrollo de la capacitación	N° Docentes que deben llevar la capacitación	Docentes que usted sugiere que lleven la Capacitación		Sugiera si sería: Diplomado, Curso - Taller, Seminario, Curso de Especialización u otro
				Nombres y Apellidos	Categoría - Dedicación - Condición	
Tema IV						
Tema V						
Tema VI						



Sus sugerencias son valiosas para diseñar el Plan de Capacitación Docente. Éstas se validaran de acuerdo al presupuesto y las necesidades estratégicas de la institución.

Plan de Capacitación Docente



2017-2018



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS**

www.untrm.edu.pe



**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. Jorge Luis Maicelo Quintana
Rector

Dra. María Nelly Lujan Espinoza
Vicerrectora de Investigación

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
Vicerrector Académico



**PERSONAL ENCARGADO DE LA ELABORACIÓN
DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE**

MsC. Alex Alonso Pinzón Chunga

Director de Recursos Humanos

Mg. Adela Mercedes Guevara Rubio

Tco. Sub Dirección de Gestión y Desarrollo de Capacidades



PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2017-2018 DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

PRESENTACIÓN	5
I. MARCO LEGAL	6
II. ALCANCE	7
III. VIGENCIA	7
IV. ASPECTOS GENERALES	7
4.1 Marco Estratégico Institucional.....	7
4.1.1 Visión institucional.....	7
4.1.2 Misión institucional.....	7
4.1.3 Valores de la UNTRM.....	7
4.1.4 Principios de la UNTRM	8
4.1.5 Políticas de la UNTRM	8
4.1.6 Objetivos estratégicos.....	8
4.1.7 Objetivos estratégicos específicos de la UNTRM 2016-2021.....	9
4.2 Número de Docentes 2016 (estadísticas).....	9
V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2017-2018	15
5.1 Objetivos estratégicos.....	15
5.2 Objetivos de capacitación.....	15
5.3 Objetivos específicos.....	15
5.4 Responsabilidades.....	15
VI. EVALUACIÓN	15
6.1 Detección de brechas.....	15
6.2 Instrumentos para evaluar los programas de capacitación.....	16
6.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación.....	16
6.4 Impacto sobre el desarrollo de acciones de capacitación.....	16
CAPACITACIÓN	17
Priorización de acciones de capacitación 2017-2018.....	18-22
Cronograma 2017-2018.....	23-24
Presupuesto.....	25
Anexos:	
Evaluación del evento académico.....	27





PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, es un documento de gestión que propone las acciones de capacitación de los docentes para el año 2017-2018, el mismo que se encuentra alineado a los documentos de gestión con el objetivo principal de capacitación y perfeccionamiento del Personal Docente comprendidos bajo la Ley Universitaria N° 30220 y contratados bajo el D.L. n° 1057-CAS.

Tal como se establece en el inciso b) del Artículo 7° del Estatuto de la UNTRM, uno de los principios de nuestra universidad es la calidad académica y su continuo mejoramiento capacitando a los profesionales docentes e investigadores de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología, en función a las necesidades del país y la región.

Este documento ha sido elaborado recogiendo las necesidades de capacitación del personal Docente de la UNTRM a través de los Directores de las Escuelas Académicos Profesionales; los cuales han sido consolidados por la Sub Dirección de Gestión y Desarrollo de Capacidades, consensuados con la Dirección de Recursos Humanos y el Vicerrectorado Académico de la UNTRM y trabajados con la ayuda de las matrices establecidas por SERVIR para la elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personal a fin de priorizar las necesidades institucionales.

Con el desarrollo de las acciones de capacitación, fortaleceremos al Recurso Humano Docente de la UNTRM para un mejor desempeño, reforzando los objetivos de nuestros documentos de gestión, direccionando a la universidad hacia el desarrollo y la calidad académica en este inicio del proceso de autoevaluación y evaluación externa que nos permitan lograr el licenciamiento y la acreditación de nuestra carreras profesionales de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas como la institución con responsabilidad social y reconocida a nivel nacional e internacional.

La Comisión





I. MARCO LEGAL:

- Constitución Política del Perú.
- Ley n° 30220, Ley Universitaria.
- Ley n° 27347, Ley de Creación de la UNTRM.
- Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil-SERVIR.
- Decreto Supremo n° 040-2014-PCM, aprueban Reglamento General de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva n° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva n° 0012-012-SERVIR/GDCR, Directiva para la Elaboración de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- Decreto Supremo n° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo n° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo n° 1023, que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- Decreto Legislativo n° 1025, que aprueba normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo n° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo n° 005-90-PCM Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Decreto Legislativo n° 1057 que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo n° 075-2008-PCM, mediante el cual se aprueba el Reglamento del D.L. n° 1057, que regula el régimen especial de CAS.
- Decreto Supremo n° 065-2011-PCM que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales.
- Decreto Supremo n° 012-2014-MINEDU que aprueba el ROF de la SUNEDU.
- Resolución de Consejo Directivo N° 006-2015-SUNEDU/CD, que aprueba el "Modelo de Licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario".
- Resolución de Consejo Directivo N° 007-2015-SUNEDU/CD, que aprueba el "Reglamento del procedimiento de licenciamiento para universidades públicas o privadas con autorización provisional o definitiva".





II. ALCANCE

El Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas para los años 2017-2018 alcanza a todos los servidores docentes bajo la Ley Universitaria N° 30220 y el Decreto Legislativo n° 1057, en concordancia con lo dispuesto en la Ley Universitaria Art. n° 65 inciso 65.1.3 sobre las necesidades de capacitación permanente del personal Docente, el Estatuto de la UNTRM Artículo 7° inciso b) "...continuo mejoramiento capacitando a los Profesionales docentes e investigadores..."

III. VIGENCIA

El Plan de Capacitación Docente, tendrá una duración de dos (02) años laborales. Desde el primero (01) de enero del 2017 al treinta y uno (31) de diciembre del año 2018.

IV. ASPECTOS GENERALES

4.1 Marco Estratégico Institucional:

El Plan de Capacitación Docente 2017-2018 de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, considera la misión institucional, visión institucional, objetivos estratégicos y metas estratégicas de la UNTRM; estrategias de selección de los beneficiarios, beneficiarios, criterios y prioridades para que un docente se incluya en el plan de capacitación; así como la programación para el seguimiento de las actividades de capacitación.

4.1.1 Misión institucional:

"Formar profesionales para generar conocimiento científico y tecnológico de calidad, para viabilizar el desarrollo sustentable de la región Amazonas, el Perú y el mundo".

4.1.2 Visión institucional:

"La UNTRM al 2021 será líder en investigación científica, tecnológica, y en formación académica con responsabilidad social y reconocida a nivel nacional e internacional"

4.1.3 Valores de la UNTRM

Los valores de la UNTRM que regirán los comportamientos de las personas en la UNTRM son:

Transparencia.-Producir resultado con conocimiento pleno de la organización y otros actores de la sociedad civil.

Compromiso.-Cumplir con los objetivos, políticas, normas internas y valores de la Universidad, para incrementar el desempeño individual y organizacional en base a la comunicación, integración, trabajo en equipo, así como el desarrollo personal y laboral.

Honestidad.- Transparencia en la ejecución de las actividades y gestión del recurso económico, ante la comunidad académica y la sociedad en su conjunto, actuando como se espera que se cumpla el mandato de formar personas.

Identidad.- Sentido de pertenencia a la UNTRM, comprender, respetar y defender a la unidad académica en cualquier circunstancia.

Solidaridad.- Identificación con los intereses de los órganos de todas las unidades académicas aportando al cumplimiento de sus fines y objetivos. Aportando con soluciones a aquellos que caen en condiciones de vulnerabilidad.





Responsabilidad Social.-Carga, compromiso u obligación, para con los miembros de universidad como para los miembros de la sociedad en su conjunto.

4.1.4 Principios de la UNTRM

- Impulsar la creatividad e innovación en todos los procesos universitarios.
- Participación democrática en la toma de decisiones para una buena gobernanza.
- Impulsar la investigación en concordancia a la realidad regional y nacional.
- Búsqueda y difusión de la verdad con sentido crítico.
- Mejoramiento continuo de la calidad académica.
- Defensa irrestricta de la autonomía.
- Ejercer crítica y autocrítica en la vida académica y de investigación.
- Rechazo a todo abuso, explotación y acoso.

4.1.5 Políticas de la UNTRM

- Orientar el ejercicio de la cátedra al amparo de las nuevas corrientes de la neurociencia del aprendizaje.
- Implementar programas permanentes de seguimiento de los egresados.
- Innovar los procedimientos de admisión a la UNTRM, de acuerdo a la carrera profesional
- Establecer "semilleros" de investigación.
- Fomentar la investigación, para la generación, promoción y gestión del conocimiento científico.

4.1.6 Objetivos estratégicos

- Optimizar adquisición y uso de los recursos económicos de la UNTRM.
- Mejorar la identidad y las capacidades del personal docente y administrativo de la UNTRM.
- Implementar servicios universitarios innovadores con impacto en la sociedad.
- Implementar sistemas de gestión estandarizada que asegure la calidad educativa.





Objetivos Estratégicos Específicos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas para el periodo 2016-2021.

Perspectiva	Objetivo Estratégico
Presupuesto	• Diversificar ingresos económicos a todo nivel en la UNTRM.
	• Maximizar el uso de la infraestructura para la generación de recursos económicos para la UNTRM.
Capacidades	• Impulsar perfeccionamiento académico de los docentes.
	• Perfeccionar capacidades de captación de recursos
	• Introducir tecnología educativa en los procesos académicos de la UNTRM.
	• Actualizar herramientas de gestión a todo nivel de la UNTRM.
	• Introducir sistema de información y comunicación.
	• Implementar un sistema de mejora de cultura y clima organizacional en la UNTRM.
Procesos	• Reestructurar la oferta educativa de la UNTRM, según demandas actuales y futuras.
	• Replantear propuesta de Extensión Cultural y Proyección Social.
	• Redefinir líneas innovadoras de investigación.
	• Implementar política de calidad de formación integral basada en el desempeño.
Clientes	• Reforzar fuentes de recursos didácticos.
	• Reformular procesos de admisión a la universidad.
	• Mejorar servicios de bienestar de los estudiantes.
Sociedad	• Responder a las expectativas de la sociedad.
	• Establecer mecanismos agresivos de difusión de logros en la UNTRM.

4.2 Trabajadores Docentes 2016

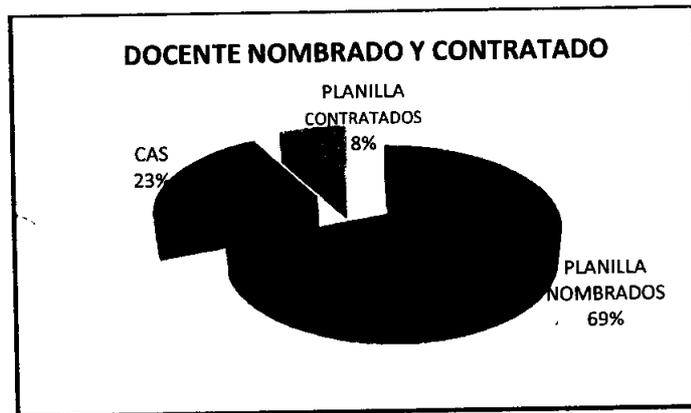
La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas cuenta al 30 de abril del año 2016 con el siguiente personal docente nombrados y contratados bajo régimen especial y CAS; así mismo cabe mencionar que no están considerados los docentes contratados bajo la modalidad de autónomos:

4.2.1 Docentes nombrados y contratados 2016.- La UNTRM cuenta con un total de 178 docentes nombrados y contratados al 30 de abril del 2016:

DOCENTE NOMBRADO Y CONTRATADO 2016	CANTIDAD
PLANILLA NOMBRADOS	116
CAS	38
PLANILLA CONTRATADOS	13
TOTAL	167

Fuente: Unidad de escalafón-DRH





Fuente: Unidad de escalafón-DRH

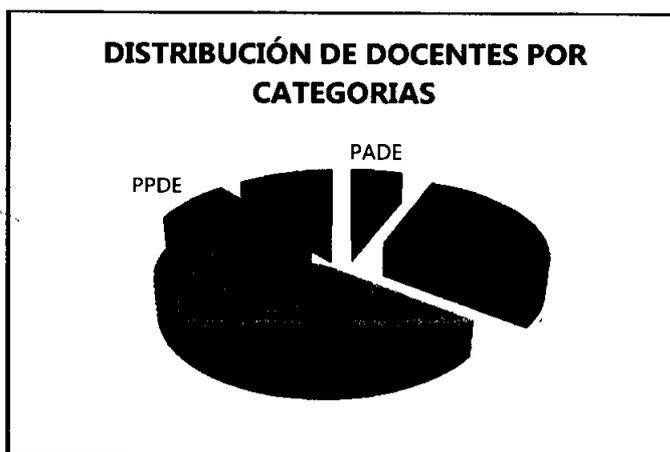
De los 167 docentes de la UNTRM nombrados y contratados: 40 son mujeres y 127 varones, de ello se determina que la población docente de la UNTRM en un 76.05% son varones y un 23.95% son mujeres.

DOCENTES NOMBRADOS		DOCENTES CONTRATADOS EN PLANILLAS		DOCENTES BAJO CAS	
MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
24	92	5	8	11	27
116		13		38	

4.2.2 Docentes nombrados distribuidos por categorías. -La UNTRM al 30 de abril del 2016 registra 116 docentes nombrados, distribuidos por categorías: Profesores Principales a Dedicación Exclusiva: once(11), Profesores Principales a Tiempo Completo: trece(13), Profesores a Dedicación Exclusiva: siete(7), Profesores Auxiliares a Tiempo Completo: treinta y cuatro(34) y Profesores Auxiliares a Tiempo Completo: cincuenta y uno(51):

DOCENTES NOMBRADOS 2016	
CATEGORIA:	CANTIDAD:
PPDE	11
PPTC	13
PADE	7
PATC	34
PXTC	51
TOTAL:	116

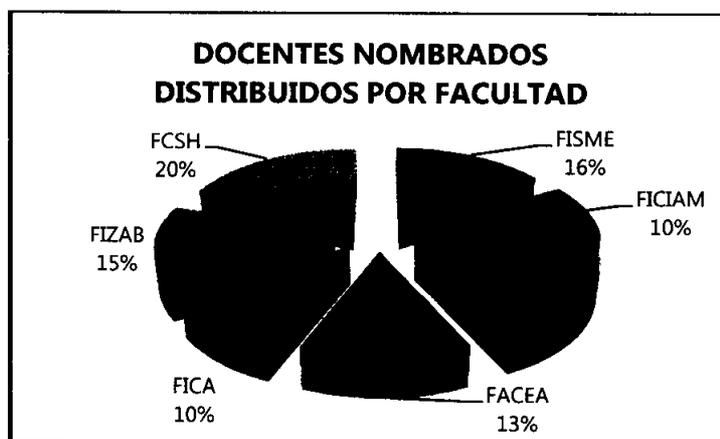




Fuente: Unidad de Escalafón-DRH

4.2.3 Docentes nombrados distribuidos por facultad.- Los 116 docentes nombrados de la UNTRM se encuentran en las siguientes Facultades: Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades: veintitrés (23), Facultad de Ciencias de la Salud: diecinueve (19), Facultad de Ingeniería de Sistemas y Mecánica Eléctrica: diecinueve (19), Facultad de Ingeniería de Sistemas y Mecánica Eléctrica: diecinueve (19), Facultad de Ingeniería Zootecnista, Agronegocios y Biotecnología: diecisiete (17), Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas: quince(15), Facultad de Ingeniería Civil y Ambiental: doce(12) y la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias: once(11).

DOCENTES NOMBRADOS POR FACULTAD	
FACULTAD:	TOTAL:
FCSH	23
FCS	19
FISME	19
FIZAB	17
FACEA	15
FICIAM	12
FICA	11
TOTAL:	116



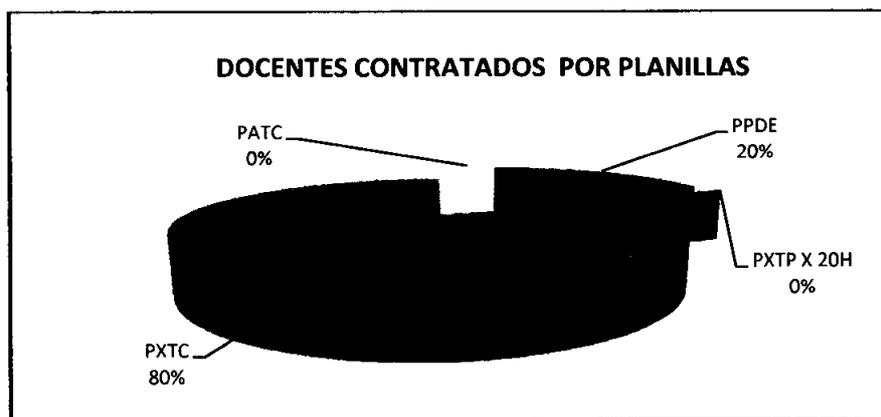
Fuente: Unidad de Escalafón-DRH





4.2.4 Docentes contratados por planillas.- La UNTRM tiene al 30 de abril del 2016, 13 docentes contratados por planillas de ellos 8 son varones y 5 mujeres distribuidos por categorías de la siguiente manera: Profesores Principales a Dedicación Exclusiva: dos(2), Profesor Asociados a Tiempo Completo: ninguno(0), Profesor Auxiliar a Tiempo Completo: diez(10), Profesores Auxiliares a Tiempo Parcial por 20 horas: uno(01).

DOCENTES CONTRATADOS POR PLANILLA:		
CATEGORIAS:	VARONES:	MUJERES:
PPDE	1	1
PATC	0	0
PXTC	6	4
PXTP X 20H	1	0
SUB TOTAL	8	5
TOTAL:	13	



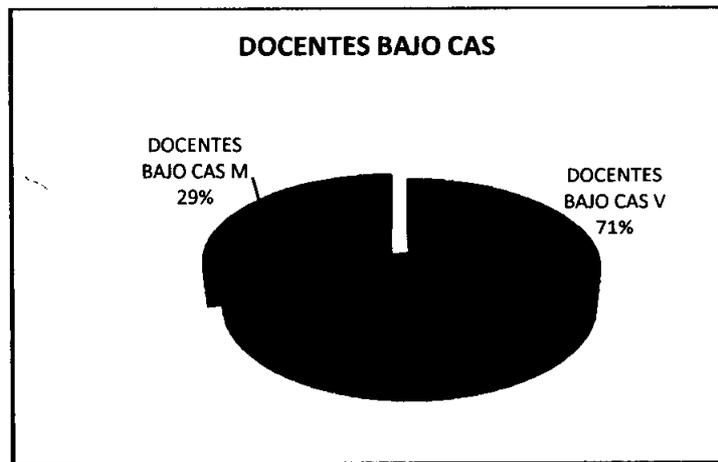
Fuente: Unidad de Escalafón-DRH

4.2.5 Docentes contratados bajo el régimen CAS.- La UNTRM tiene al 30 de abril del 2016 treinta y ocho docentes contratados bajo el régimen CAS de ellos 27 son varones y 11 mujeres.

DOCENTES CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN CAS	
VARONES	MUJERES
27	11
Total: 38	

Fuente: Unidad de Escalafón-DRH





Fuente: Unidad de Escalafón-DRH

4.2.6 Nivel de preparación de los Docentes nombrados.- Según la información proporcionada por la Unidad de Escalafón a UNTRM al 25 de julio del 2016, los 116 docentes nombrados registran en sus currículos vitas tener de ellos: 66 Postgrado y 50 pregrado.

NIVEL DE PREPARACIÓN DE DOCENTES	CANTIDAD:
CON POSTGRADO	66
CON PRE GRADO	50
TOTAL	116

Fuente: Unidad de Escalafón-DRH



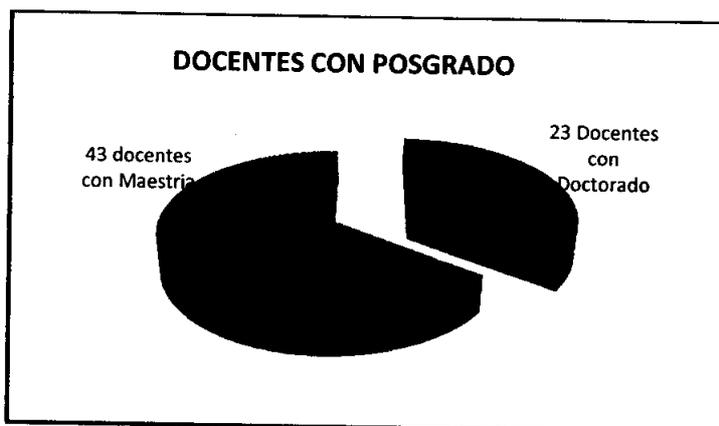
Fuente: Unidad de escalafón-DRH





- De los 66 Docentes de la UNTRM con Post Grado 23 tienen Doctorado y 43 Maestría, de ellos se debe considerar que 20 tienen Doctorado y Maestría.

DOCENTES CON POSGRADO	
TIPO:	CANTIDAD:
MAESTRIA	43
DOCTORADO	23



Fuente: Unidad de escalafón-DRH





V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2017-2018:

5.1 Objetivo Estratégico:

Lograr la identificación institucional de parte del personal docente de la UNTRM, con su misión, visión, objetivos y planes institucionales.

5.2 Objetivo de Capacitación:

Contribuir a elevar las competencias del personal docente en sus diferentes niveles transmitiendo conocimientos y fortaleciendo la comunicación e información, utilizando metodologías e instrumentos técnicos y pedagógicos apropiados a nuestra institución; a fin de contribuir de manera eficiente y eficaz con el logro de los objetivos de la UNTRM.

5.3 Objetivos Específicos:

- a) Proveer conocimientos y desarrollar habilidades en el personal docente de la UNTRM, mejorando los servicios académicos, el desempeño en su labor y función docente tanto académica como administrativa.
- b) Institucionalizar las actividades de capacitación para docentes.
- c) Propiciar el desarrollo humano integral de los trabajadores docentes de la UNTRM
- d) Contribuir a elevar y mantener un nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- e) Fortalecer la cultura y clima organizacional de la institución, así como elevar los niveles de motivación de los docentes.
- f) Sensibilizar y concientizar a los docentes como formadores de profesionales que serán los promotores del desarrollo social, cultural y ambiental de la región y el país
- g) Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento.

5.4 Responsabilidad:

El Vicerrectorado Académico a través de la Dirección General de Calidad Académica son los responsables de la organización, coordinación, ejecución, supervisión y evaluación del cumplimiento del Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

VI. EVALUACIÓN

6.1 Detección de brechas

Evaluación Diagnóstica

Se implementará cuatro procedimientos de evaluación que definan el resultado del diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender

- Análisis estratégico de la institución.
- Pruebas de conocimientos.
- Evaluación de desempeño.
- Formato de identificación de necesidades de capacitación.





6.2 Instrumentos para evaluar los Programas de Capacitación

a) Nivel de reacción

Modalidad de Encuesta

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con la finalidad de mejorar en futuras organizaciones de capacitación, no evalúa competencias.

El evaluador reúne la información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: forma y métodos del capacitador, instalaciones apropiadas, ritmo y claridad de las explicaciones, materiales, refrigerios, etc.

Este método de evaluación por reacción sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.

b) Nivel de Aprendizaje

Prueba de Entrada-Salida

En este método se elaboran dos tipos de pruebas, las que consisten en prueba de entrada y prueba de salida. La prueba de entrada, nos permite medir el nivel de conocimiento antes de la capacitación correspondiente (saberes previos); la prueba de salida es el mismo que la prueba de entrada, agregando cinco preguntas más, las cuales nos permitirán medir los conocimientos adquiridos después de la acción de capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

6.3 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Verificar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas y objetivos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Determinar si la capacitación produjo las mejoras deseadas en el comportamiento de los docentes.

6.4 Impacto sobre el desarrollo de acciones de capacitación

La Dirección General de Calidad Académica y Acreditación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas informará trimestralmente al Vicerrectorado Académico, sobre las acciones realizadas y los resultados de la misma, de acuerdo a lo programado, considerando los siguientes aspectos:

- Cumplimiento del desarrollo de los cursos programados.
- Número de participantes beneficiados por curso.
Porcentaje de personal capacitado por la UNTRM, por año 2017 y 2018.
- Avance en la ejecución presupuestal por capacitación.





6.2 Instrumentos para evaluar los Programas de Capacitación

a) Nivel de reacción

Modalidad de Encuesta

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con la finalidad de mejorar en futuras organizaciones de capacitación, no evalúa competencias.

El evaluador reúne la información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: forma y métodos del capacitador, instalaciones apropiadas, ritmo y claridad de las explicaciones, materiales, refrigerios, etc.

Este método de evaluación por reacción sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.

b) Nivel de Aprendizaje

Prueba de Entrada-Salida

En este método se elaboran dos tipos de pruebas, las que consisten en prueba de entrada y prueba de salida. La prueba de entrada, nos permite medir el nivel de conocimiento antes de la capacitación correspondiente (saberes previos); la prueba de salida es el mismo que la prueba de entrada, agregando cinco preguntas más, las cuales nos permitirán medir los conocimientos adquiridos después de la acción de capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.

6.3 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Verificar si los resultados de la capacitación presentan relación con la consecución de las metas y objetivos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Determinar si la capacitación produjo las mejoras deseadas en el comportamiento de los docentes.

6.4 Impacto sobre el desarrollo de acciones de capacitación

La Dirección General de Calidad Académica y Acreditación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas informará trimestralmente al Vicerrectorado Académico, sobre las acciones realizadas y los resultados de la misma, de acuerdo a lo programado, considerando los siguientes aspectos:

- Cumplimiento del desarrollo de los cursos programados.
- Número de participantes beneficiados por curso.
Porcentaje de personal capacitado por la UNTRM, por año 2017 y 2018.
- Avance en la ejecución presupuestal por capacitación.





VII. CAPACITACIÓN

Uno de los principales retos del estado en el camino a la modernización es el mejorar los procesos dentro de la instituciones dentro de ello uno de los aspectos que toma notoriedad es el fortalecimiento de capacidades y de las potencialidades de los servidores; esto es primordial para este proceso; así como la mejorara de la prestación de los servicios de ahí que se vienen implementando políticas en los diferentes niveles de gobierno del estado peruano, dentro de ellas en las universidades del país.

Se crea SERVIR como rector del Sistema de Recursos Humanos del Estado y se aprueban diversas normas sobre fortalecimiento institucional y recursos humanos: capacitación y rendimiento para el Sector Público (Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado), creación del cuerpo de gerentes públicos, reforma administrativa de los gobiernos regionales y locales; entre otros.

Al entrar en vigencia la Ley Universitaria, se inicia el diseño de procesos hacia el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones universitarias, implementando mecanismos eficientes para la creación, funcionamiento y supervisión de las universidades; reorganizando el sistema universitario y promoviendo un servicio basado en la calidad; siendo necesario implementar estrategias de capacitación docente para el logro de estos objetivos, tal como lo establece en su Art. 65° inciso 65.1, ítem 65.1.3 *"Atender las necesidades de capacitación permanente del personal docente."*

Con la obligatoriedad del licenciamiento para todas las universidades se verificará si las universidades cumplen con las Condiciones Básicas de Calidad-CBC para ofrecer el servicio educativo superior universitario y puedan alcanzar una licencia que las habilite a prestar el servicio educativo, en este proceso es importante poder fortalecer las capacidades de los docentes a fin de promover una cultura de calidad en nuestra institución y se contribuya al logro del licenciamiento de la UNTRM.

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza como institución que brinda servicios universitarios implementa estas normas, cuyos objetivos institucionales se encuentran alineados a las políticas del estado, de ahí que considera que la capacitación del personal de la UNTRM es un elemento fundamental dentro de la mejora de nuestra institución; el buen desempeño de las funciones que realiza el personal es sumamente importante, de ahí que precisa en su Art. 7 inciso b) que uno de los principios de la UNTRM es la: *"Calidad académica y su continuo mejoramiento capacitando a los profesionales, docentes e investigadores de acuerdo al avance de la ciencia y la tecnología, en función a las necesidades del país y la región"*. En ese sentido se ve con preocupación que el promedio de capacitaciones que ofrece la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas a su personal docente es muy bajo con respecto a lo óptimo. Sin embargo existe un número reducido de docentes que hacen uso de licencias por estudios de maestría, doctorado y año sabático siendo estas personalizadas y de acuerdo a los reglamentos establecidos por nuestra Casa Superior de Estudios.

Dentro de las perspectiva de las capacidades de la UNTRM, enmarcados en el PEI se establece que los Docentes y Administrativos son la base de desarrollo de la UNTRM y por ello se definirán objetivos estratégicos para el cambio de la situación del capital humano de toda la universidad al servicio de la formación. Del mismo modo se proveerá de adecuaciones en la infraestructura y equipamiento.





Los temas que tienen mayor exigencia en cuanto a capacitación, es la identificación con los objetivos institucionales, estrategias y métodos de enseñanza, formulación de proyectos con bastante incidencia en proyectos de investigación, estadística aplicada a la investigación; así mismo se ha podido identificar la necesidad de fortalecer las capacidades con referencia a modernización del estado y políticas públicas. Aspectos que serán tomados en cuenta en la programación e implementación de las capacitaciones y lograr el mejor desempeño de los docentes de la UNTRM.

Para atender los objetivos de capacitación del personal de la UNTRM, se tendrá en cuenta los objetivos institucionales y los principios de capacitación establecidos en el Reglamento de Capacitación y Perfeccionamiento del personal Docente de la UNTRM, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 049-2016-UNTRM/CU, que establece: tiempo de servicios en la categoría y modalidad pertinente, número de licencias por capacitación solicitadas (docente que tiene menos licencias tiene prioridad del que se concedió mayor número de estas), antigüedad en la prestación de servicios docentes en el sistema universitario, equidad, oportunidad-proporcionalidad, participación en actividades extraordinarias (miembro del jurado, actividades de representación, comisiones de acreditación de facultades y otras relacionadas con la misión y visión de la UNTRM) y la prioridad del docente que haya participado en mayor número de actividades.

7.1 PRIORIZACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta las necesidades de capacitación proporcionadas, consensuadas con la Dirección de Recursos Humanos y el Vicerrectorado Académico, se ha priorizado los siguientes eventos y contenidos; los cuales se desarrollaran durante el año 2017 y 2018, previo a la presentación del plan de capacitación en el cual se establezcan los temas a dictar en cada uno de los eventos, ponentes, días, horas, lugar, organizadores, cuadro de egresos; plan que deberá tener en forma obligatoria antes y para su ejecución el visto bueno del Vicerrectorado Académico:





Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Año 2017:

Acciones de capacitación:	Objetivos:	Modalidad:	Participantes:	Presupuesto en S/.
Curso-Taller de Inducción Docente	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las competencias profesionales y personales del profesor en su labor docente, así como fortalecer o facilitar su inserción laboral en la universidad, promoviendo su compromiso y responsabilidad institucional. (Conocer los documentos de Gestión de la UNTRM: Estatuto, PEI, Directivas y Reglamentos propios de la UNTRM y útiles para el desempeño docente). 	Presencial	Docentes de la UNTRM	7,000.00
Mesa Redonda. "Investigación docente en las universidades- responsabilidad social"	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y debate sobre la elaboración y ejecución de los proyectos de investigación docentes y su responsabilidad social en el desarrollo de la Región Amazonas. 	Presencial	Docentes Investigadores de la UNTRM	5,000.00
Diplomado en Desarrollo Profesional para la Docencia Universitaria	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer un espacio para el análisis, el debate y la generación de propuestas respecto a los retos de la formación superior en la sociedad contemporánea. Desarrollar diversas competencias profesionales que permitan a los docentes planificar, desarrollar y evaluar las interacciones didácticas en el aula universitaria, en el marco de un desempeño personal, ético y socialmente responsable. Contribuir al desarrollo profesional de los docentes universitarios en el marco de las demandas sociales de formación integral, aprendizaje significativo y desarrollo de competencias en los estudiantes de hoy. Brindar un espacio académico interdisciplinario que permita el análisis y la reflexión de las prácticas docentes universitarias y genere propuestas innovadoras orientadas a mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. 	Virtual	Docentes UNTRM	51,000.00
Curso: El Proceso de la acreditación y la mejora de la calidad educativa de las universidades	<ul style="list-style-type: none"> Brindar el marco teórico y las herramientas básicas para la acreditación de instituciones de educación superior según el modelo peruano. Desarrollar las etapas del proceso de acreditación, la función de los involucrados y los resultados en cada una. Plantear casos que permitan aplicar los fundamentos teóricos aprendidos durante el curso. 	Virtual	Docentes UNTRM	6,000.00

....Va....





...viene....Año 2017:

Acciones de capacitación:	Objetivos:	Modalidad:	Participantes:	Presupuesto en S/.
Curso-Taller "Los recursos TIC, la web 2.0 y el uso didáctico del Internet en el aula"	<ul style="list-style-type: none"> Manejar diferentes recursos informáticos y metodologías para introducir las TIC, la web 2.0 y el internet en sus sesiones y proyectos de aprendizaje. Se pretende que estos recursos sean instrumentos que despierten la curiosidad sobre el uso de la informática aplicada a la educación. (Participaran docentes que no estén familiarizados con las herramientas informáticas que brinda el internet; así como aquellos que desean seguir profundizando en la forma de integrar la web 2.0 en el proceso de enseñanza-aprendizaje. 	Semipresencial	Docentes UNTRM	8,000.00
Curso-Taller: "Manejo de emociones para mi eficacia docente"	<ul style="list-style-type: none"> El docente podrá utilizar de manera eficaz sus propias emociones, a través de un adecuado manejo de su inteligencia emocional, las cuales le permitirán no sólo tener una mejor comprensión, crecimiento y satisfacción personal y profesional sino que también creará las condiciones que le permitan generar un adecuado clima de clase y laboral, favoreciendo la motivación del alumno hacia el curso y el fortalecimiento de sus relaciones interpersonales en la universidad. 	Virtual	Docentes de la UNTRM	3,000.00
I Curso Taller: "Metodología de la Enseñanza basado en el Enfoque por Competencias".	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las capacidades de los docentes desde la programación hasta la evaluación con herramientas metodológicas basado en el enfoque por competencias. 	Presencial	Docentes UNTRM	8,000.00
TOTAL PRESUPUESTO (APROXIMADO):				88,000.00





Año 2018:

Acciones de capacitación:	Objetivos:	Modalidad:	Participantes:	Presupuesto en S/:
Curso-Taller de Inducción Docente	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las competencias profesionales y personales del profesor que ingresa a la UNTRM en su labor docente, así como fortalecer o facilitar su inserción laboral en la universidad, promoviendo su compromiso y responsabilidad institucional. (Conocer los documentos de Gestión de la UNTRM: Estatuto, PEI, Directivas y Reglamentos propios de la UNTRM y útiles para el desempeño docente). 	Presencial	Docentes que ingresaron el semestre 2017-II y 2018-I a la UNTRM	7,600.00
Mesa Redonda: "Investigación docente desde la UNTRM y su aporte al desarrollo de la Región Amazonas"	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y debate sobre la elaboración y ejecución de los proyectos de investigación de los docentes de la UNTRM y su aporte al desarrollo de la Región Amazonas. 	Presencial	Docentes Investigadores de la UNTRM	5,500.00
Diplomado en Educación Superior Universitaria	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las capacidades en el campo de la gestión de la educación y el currículo con propuestas alternativas que sean creativas y pertinentes. Diseñar y formular proyectos de investigación que aporten al conocimiento y mejora de los procesos de la gestión educativa y el currículo en el marco de la innovación y la mejora de la calidad en la enseñanza. Promover el liderazgo, la innovación y la gestión del conocimiento como aspectos importantes para una gestión institucional pedagógica de calidad con equidad, pertinencia y ética. Desarrollar habilidades para la gestión curricular orientada a favorecer una propuesta de formación que regule los procesos de enseñanza y aprendizaje en el marco de la calidad de la educación. 	Virtual (Plataforma virtual)	Docentes nombrados y contratados de la UNTRM	56,000.00
Curso-Taller: "Soluciones informáticas y tecnológicas para el trabajo docente"	<ul style="list-style-type: none"> Integrar las tecnologías de la información y comunicación a las necesidades del docente en su quehacer educativo. Elaborando dípticos, trípticos, crucigramas, boletines, guías de trabajo, presentaciones, unidad de aprendizaje, registros auxiliares, evaluaciones, mapas conceptuales, materiales y documentos propios de su quehacer académico y profesional utilizando herramientas informáticas y tecnológicas como procesador de texto y software educativos. 	Semipresencial	Docentes de la UNTRM	10,000.00

...Va...





Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

...viene... Año 2018:

Acciones de capacitación:	Objetivos:	Modalidad:	Participantes:	Presupuesto en S/.
Seminario: "Negociación y Solución de Conflictos laborales"	<ul style="list-style-type: none">• Brindar las herramientas para detectar las fuentes de conflicto en la entidad antes de que el problema afecte el clima laboral y el rendimiento de los servidores.• Analizar los conflictos más comunes en la entidad y como resolverlos: conflictos relacionados con la definición de funciones y roles, con la recompensas, con la dirección, entre equipos y dependencias.• Proporcionar a los participantes las herramientas para la negociación exitosa.	Virtual	Docentes UNTRM	9,000.00
II Curso Taller: "Metodología de la Enseñanza basado en el Enfoque por Competencias".	<ul style="list-style-type: none">• Fortalecer las capacidades de los docentes desde la programación hasta la evaluación con herramientas metodológicas basado en el enfoque por competencias.	Presencial	Docentes UNTRM	9,000.00
TOTAL PRESUPUESTO (APROXIMADO):				97,100.00





7.2 CRONOGRAMAS

AÑO 2017:

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN:	MESES:												MODALIDAD:			
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Curso-Taller de Inducción Docente		X									X					Presencial
2	Mesa Redonda. "Investigación docente en las universidades-responsabilidad social"				X												Presencial
3	Diplomado en Desarrollo Profesional para la Docencia Universitaria					X	X	X	X	X	X	X	X				Virtual
4	Curso: El Proceso de la acreditación y la mejora de la calidad educativa de las universidades										X						Virtual
5	Curso-Taller "Los recursos TIC, la web 2.0 y el uso didáctico del Internet en el aula"											X	X				Semipresencial
6	Curso-Taller: "Manejo de emociones para mi eficacia docente"													X			Virtual
7	I Curso Taller: "Metodología de la Enseñanza basado en el Enfoque por Competencias".														X		Presencial





AÑO 2018:

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN:	MESES												MODALIDAD:			
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Curso-Taller de Inducción Docente			X								X					Presencial
2	Mesa Redonda. "Investigación docente desde la UNTRM y su aporte al desarrollo de la Región Amazonas"				X												Presencial
3	Diplomado en Educación Superior Universitaria					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Virtual
4	Curso-Taller: "Soluciones informáticas y tecnológicas para el trabajo docente"											X	X				Semipresencial
5	Seminario: "Negociación y Solución de conflictos laborales"													X	X		Virtual
7	II Curso Taller: "Metodología de la Enseñanza basado en el Enfoque por Competencias".															X	Presencial





7.2 CRONOGRAMAS

AÑO 2017:

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN:	MESES:												MODALIDAD:			
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Curso-Taller de Inducción Docente			X								X					Presencial
2	Mesa Redonda. "Investigación docente en las universidades-responsabilidad social"				X												Presencial
3	Diplomado en Desarrollo Profesional para la Docencia Universitaria					X	X	X	X			X	X	X			Virtual
4	Curso: El Proceso de la acreditación y la mejora de la calidad educativa de las universidades										X						Virtual
5	Curso-Taller "Los recursos TIC, la web 2.0 y el uso didáctico del Internet en el aula"											X	X				Semipresencial
6	Curso-Taller: "Manejo de emociones para mi eficacia docente"													X			Virtual
7	I Curso Taller: "Metodología de la Enseñanza basado en el Enfoque por Competencias".															X	Presencial





7.2 CRONOGRAMAS

AÑO 2017:

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN:	MESES:												MODALIDAD:			
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Curso-Taller de Inducción Docente			X									X				Presencial
2	Mesa Redonda. "Investigación docente en las universidades-responsabilidad social"				X												Presencial
3	Diplomado en Desarrollo Profesional para la Docencia Universitaria					X	X	X	X	X	X				X		Virtual
4	Curso: El Proceso de la acreditación y la mejora de la calidad educativa de las universidades										X						Virtual
5	Curso-Taller "Los recursos TIC, la web 2.0 y el uso didáctico del Internet en el aula"												X	X			Semipresencial
6	Curso-Taller: "Manejo de emociones para mi eficacia docente"														X		Virtual
7	I Curso Taller: "Metodología de la Enseñanza basado en el Enfoque por Competencias".															X	Presencial





7.3 PRESUPUESTO:

El Plan de Capacitación Docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas para el **año 2017** cuenta con una disponibilidad presupuestal de ochenta y ocho mil y 00/100 soles (S/ 88,000.00) y para el **año 2018** se incorporará en la formulación del presupuesto 2018 para la asignación presupuestaria de noventa y siete mil cien y 00/100 nuevos soles(S/ 97,100.00).





ANEXO



EVALUACIÓN DEL EVENTO ACADÉMICO

A continuación se presentan preguntas para responder y evaluar el (curso-seminario-curso-taller).....

.....el que lleva a cabo el Vicerrectorado Académico a través de la Dirección General de Calidad Académica y Acreditación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Agradecemos la respuesta a las siguientes preguntas, marcando con una (X) la respuesta que merece su opinión

Nombre de la Oficina a la pertenece.....

Fecha:.....

Nº	PREGUNTAS	MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	PARCIALMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
1	El expositor domina el tema					
2	El lenguaje empleado por el expositor fue claro y comprensible					
3	Sabe llegar a los participantes con ejemplos, casos y mensajes claros					
4	El expositor estuvo puntual inicio y al termino de las sesiones					
5	El expositor aclaró preguntas de una manera clara y concreta					
6	El expositor despierta el interés en conocer más sobre el tema					
7	El expositor propicia la participación activa de los asistentes					
8	Tiene planeado y organizado sus materiales de apoyo para la capacitación					
9	Se cumplieron los objetivos del programa					
10	La información brindada es aplicable en la organización					
11	Los contenidos y enseñanzas vertidas en el evento fortalecen tus capacidades					
12	La organización del evento fue satisfactorio					

Gracias por su tiempo y aporte!

