

 UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	Plan de Formación Permanente del Docente 2017-2018	Versión 1
		Página 1 de 13

10158

PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL DOCENTE 2017 - 2018



FUENTE / ELABORACION: Vicerrectorado Académico	REVISADO POR: Comisión de Licenciamiento Institucional	APROBADO POR: Consejo Universitario Resolución N° 173-2017-R-CU
 Dr. BERNARDO E. NIETO CASTELLANOS Vicerrector Académico	 M.Sc. MARIA ROSA VASQUEZ PEREZ Presidenta	 Dr. BERNARDO E. NIETO CASTELLANOS Rector (e)

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	REFERENCIAS NORMATIVAS.....	4
IV.	OBJETIVOS.....	5
V.	BENEFICIARIOS	5
VI.	CONSIDERACIONES ACADEMICAS Y ADMINISTRATIVAS.....	5
VII.	COMPONENTES ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	6
	7.1.INDUCCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA.....	6
	7.2.PROMOCIÓN DE LA FORMACION POSGRADUADA Y DE ESPECIALIZACIÓN DISCIPLINAR, ACADEMICA Y LABORAL.....	6
	7.3.FORTALECIMIENTO DE LA FORMACION EN PROCESOS DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA.	7
	7.4.FORTALECIMIENTO DE SU DESARROLLO Y BIENESTAR PERSONAL Y SOCIAL.....	7
VIII.	METAS INSTITUCIONALES	8
IX.	ESTRATEGIAS.....	8
X.	ACCIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN.....	9
XI.	PRESUPUESTO	9
XII.	DE LA SUPERVISIÓN Y MONITOREO	10
XIII.	INDICADORES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	10
XIV.	CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN POR AÑO	11
XV.	TEMAS DE CAPACITACIÓN SEGÚN RESPONSABILIDAD.....	12





I. INTRODUCCIÓN

Los profundos cambios que el actual contexto del siglo XXI ha producido en todos los ámbitos de la sociedad, exigen grandes transformaciones en los procesos educativos, imponiendo retos y desafíos en la formación de los nuevos profesionales y la necesidad de proveerles de herramientas que les permitan vivir en una sociedad competitiva. Esta situación ha hecho que la comunidad universitaria reflexione sobre la forma en que está desarrollando los procesos universitarios y comprenda la necesidad de introducir cambios en pro de la calidad de los mismos para seguir conservando su estatus de fuente del saber y de formación integral.

Por su propia naturaleza, la Universidad tiene una finalidad de excelencia académica y científica y de responsabilidad social que la obligan continuamente a perseguir la calidad de los servicios que presta a la sociedad en materia de enseñanza, investigación y transferencia. Uno de los pilares en los cuales las universidades sustentan la calidad de la formación de sus futuros profesionales es la Docencia Universitaria. La magnitud de su influencia en el sistema universitario ha quedado evidenciada a través de diversos estudios que han demostrado que la calidad de la función docente contribuye al aprendizaje significativo de los estudiantes y al desarrollo de sus competencias, lo cual permite a la institución universitaria hacer visible la observancia de su responsabilidad social, que repercute también en su imagen institucional.

Las transformaciones en los procesos universitarios en búsqueda de la excelencia, generan demandas a los docentes universitarios para el cumplimiento de ciertos requisitos que configuran su perfil, y que trascienden del pleno dominio científico y tecnológicos del área de su ciencia (el saber *qué* de la disciplina), incluyendo también habilidades para motivar el continuo aprendizaje en los estudiantes (el saber *cómo* o saber didáctico), así como consolidar una relación docente-estudiante basada en la calidad y calidez humana que promueva la formación y el desarrollo integral de los estudiantes (el saber *ser y estar*); entre otros requerimientos.

Lo señalado significa que la universidad debe establecer procesos de formación permanente para sus docentes, que desarrollados de manera sistemática y organizada los implique de manera individual y colectiva, de forma crítica y reflexiva en el proceso de adquisición de conocimientos, destrezas y disposiciones que contribuyan al desarrollo de sus competencias como profesional docente en sus tres dimensiones: formación *académica o disciplinaria*, formación *pedagógica* y formación de *formador*.

En este sentido, la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, reconoce la importancia y la necesidad de contar con una plana docente de excelencia que contribuya a su misión y visión institucional; por lo que ha declarado como uno de sus objetivos la calidad en todos sus procesos, señalando como una de sus estrategias para lograrlo el desarrollo del Talento humano de nuestra universidad, a través de su formación permanente, brindando al profesorado frecuentes oportunidades y facilidades de actualización, capacitación en servicio y superación, a fin de que cumplan con el perfil exigido.

El presente "Plan de Formación Permanente del Docente 2017-2018", recoge las necesidades de formación permanente que las escuelas profesionales de nuestra universidad han señalado como prioritarias en sus docentes, en consideración a la Ley Universitaria 30220, el Plan Estratégico Institucional, el Estatuto y el Reglamento Académico de nuestra universidad, desplegando una serie de actividades tendientes a tributar al logro del perfil docente y su excelencia académica y personal.





II. REFERENCIAS NORMATIVAS

La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (UNPRG), desarrolla su Plan de Formación Permanente del Docente (PFPD), respetando la normatividad siguiente:

- Ley Universitaria 30220
- Estatuto de la UNPRG
- Reglamento Académico UNPRG
- Reglamento General de la UNPRG
- Normas complementarias emitidas por la SUNEDU

III. PERFIL DEL DOCENTE RUIZGALINO

En concordancia con la Ley Universitaria 30220, nuestro Plan Estratégico Institucional, Estatuto y Reglamentos universitarios, el docente de la UNPRG, es un profesional que posee mínimamente el grado académico de Maestría en su disciplina o áreas afines, comprometido con su formación y superación personal y profesional que le permiten fortalecer sus competencias en las dimensiones disciplinar - académica; pedagógica; de investigación, innovación y desarrollo; de servicio y transferencia del conocimiento; de excelencia humana y calidad relacional; y, de gestión y administración académica; por lo tanto:

1. Establece relaciones interpersonales y académicas basadas en la calidad humana, el respeto mutuo y la honestidad con los actores de la comunidad universitaria fortaleciendo su desarrollo intra e interpersonal y profesional.
2. Cuida su bienestar integral desarrollando estilos de vida saludable que lo convierten en un referente para la comunidad universitaria.
3. Domina el estado del arte de su disciplina, contribuyendo a su desarrollo a partir del análisis crítico de la problemática de la misma a través de la investigación y formación permanente.
4. Participa en los procesos de diseño macro, meso y micro curricular de la carrera profesional a la cual está adscrito, aportando al análisis de las demandas sociales, el perfil profesional requerido, la organización del tiempo y los recursos disponibles, entre otros, mostrando su compromiso con la calidad y el mejoramiento continuo.
5. Promueve experiencias de aprendizaje significativo y el desarrollo integral de los estudiantes facilitándole la relación con problemáticas identificadas en el objeto de estudio de la disciplina, el desarrollo del pensamiento crítico, la evaluación integral del aprendizaje y el uso de recursos tecnológicos y metodológicos basados en principios pedagógicos y didácticos.
6. Desarrolla procesos de tutoría y consejería con los estudiantes, promoviendo su formación y desarrollo integral: personal, académico y profesional, orientándolos hacia su mayor autonomía y bienestar.
7. Participa responsablemente en la dinámica académico organizativa de la Escuela Profesional y de la Universidad, contribuyendo a la eficiencia de la gestión, a mejorar el clima organizacional, a la calidad educativa y a la mejora continua.
8. Contribuye al desarrollo de su campo disciplinar y de ciencias afines participando en investigaciones interdisciplinarias de relevancia y aportando en la innovación y creatividad para el manejo de recursos y adopción de nuevas perspectivas que consoliden la comunidad académica.
9. Contribuye al desarrollo integral y sostenible del entorno en cumplimiento de la responsabilidad social universitaria, desarrollando experiencias de investigación y





propuestas de intervención social articuladas a los procesos de enseñanza aprendizaje que desarrolla.

10. Gestiona el conocimiento utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación y el dominio del idioma inglés, que facilitan su aprendizaje permanente, incorporando nuevos elementos y saberes en su ejercicio profesional y académico.

IV. OBJETIVOS

El propósito fundamental de todo Plan de Formación Permanente de Docentes es contribuir al continuo mejoramiento de la calidad académica en las instituciones universitarias, fortaleciendo sus programas de formación profesional, el desarrollo de la investigación y las comunidades académicas así como la cualificación de la carrera docente; constituyéndose también en una oportunidad de formación que busca favorecer la resignificación del proyecto de vida personal en los docentes.

Por ello el "Plan de Formación Permanente del Docente 2017 – 2018" de la UNPRG, se ha formulado atendiendo las necesidades y expectativas de formación del personal docente de nuestra institución, definiéndose áreas básicas de actualización, capacitación y superación para el desarrollo docente, estableciendo prioridades y responsabilidades para su cumplimiento, trazándose como objetivos generales:

1. Contribuir al fortalecimiento y consolidación de una cultura y una comunidad académica comprometida con la visión, misión y el proyecto educativo institucional.
2. Promover la calidad y el mejoramiento continuo de la actividad universitaria, mediante la formación permanente y el fortalecimiento de capacidades de los docentes y directivos académicos.
3. Contribuir al desarrollo de perfil del docente universitario ruizgalino como requisito para el ejercicio de una docencia de calidad.

V. BENEFICIARIOS

Se constituyen en beneficiarios del Plan de Formación Permanente, todo el personal docente que integra el Talento Humano de la UNPRG.

Para otorgar el beneficio de "apoyo económico" y facilidades para efectos de formación permanente, la UNPRG se regirá por el Reglamento de Formación Permanente del Docente UNPRG en el que se establecen, entre otros, los requisitos, las formas de acceder a la formación y los compromisos que adquiere el docente beneficiado.

VI. CONSIDERACIONES ACADEMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Para la elaboración de este Plan de Formación Permanente, se han recogido las necesidades de formación permanente que las escuelas profesionales de nuestra universidad han señalado como prioritarias en sus docentes, en consideración a la Ley Universitaria 30220, el Plan Estratégico Institucional, el Estatuto y el Reglamento Académico de nuestra universidad, observándose que las necesidades generales de formación, desarrollo y superación docente, se centran en:

- a. **La formación en el saber:** Centrada en el fortalecimiento del desarrollo de competencias del docente para el dominio de su propia disciplina así como también para facilitar aprendizajes significativos de la misma en los estudiantes a los cuales forma.



- b. **La formación en el ser.** todo acto educativo, como fenómeno social, tiene por finalidad la formación humana, entendida no como un resultado o un objetivo estático al que llega toda persona, sino como un proceso, un camino o la esperanza de ser y de reconstrucción permanente, a través del cual la persona se consolida como autora de su propia historia y le confiere sentido a su proyecto de vida en forma integral. Por ello resulta fundamental que el docente se desarrolle como persona y ser social y con ello coadyuve a la formación integral de sus estudiantes, promoviendo y desarrollando la responsabilidad social.
- c. **La formación investigativa.** Siendo la investigación universitaria una función y un proceso esencial y obligatorio, debe responder a las necesidades de la sociedad a través de la producción de conocimientos, el uso creativo de los ya existentes y el desarrollo y transferencia de tecnologías. Por tal motivo los docentes deben dominar la metodología científica que le permita construir nuevos significados sobre los procesos educativos, sobre su propia ciencia y asimismo crear un espacio abierto y crítico donde se construye y reconstruye el saber, promoviendo la participación de sus estudiantes y conformar redes de investigación nacionales e internacionales.

VII. COMPONENTES ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE FORMACIÓN PERMANENTE

Teniendo en consideración los tres aspectos fundamentales en los que se centran las necesidades y expectativas de capacitación, se configuran los componentes estratégicos del plan de capacitación, con sus respectivos programas y metas:

7.1. INDUCCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA.

- **Programa de inducción docente:** Con el que se pretende brindar la información suficiente y adecuada sobre la filosofía institucional y los valores que inspiran el ser y el actuar de la Universidad, aspectos contenidos en la expresión de la misión, el proyecto de desarrollo institucional y la propuesta pedagógica de la UNPRG.
- **Programa de Formación Continua Pedagógica y Didáctica:** Tiene como propósito favorecer el conocimiento y análisis de los fundamentos teóricos de la Propuesta Pedagógica de la Universidad, que potencien su participación en la discusión y elaboración de los diseños de los Programas académicos a nivel macro, meso y microcurriculares., en la que integre procesos formativos con los de investigación, extensión y responsabilidad social a través del trabajo conjunto en los colectivos de ciclo, orientando la mediación pedagógica a la construcción de un proyecto de gestión académica integrada.
- **Programa de Formación para el uso de entornos virtuales de aprendizaje:** Su objetivo es que los docentes integren a las TICs como recursos de apoyo a los procesos de enseñanza/aprendizaje, posibilitando información actualizada y facilitando los aprendizajes.

7.2. PROMOCIÓN DE LA FORMACION POSGRADUADA Y DE ESPECIALIZACIÓN DISCIPLINAR, ACADEMICA Y LABORAL.

- **Programa de Promoción a la Formación Posgraduada:** Los requerimientos que la sociedad actual le imponen a la Educación Superior Universitaria impactan en la docencia universitaria; por lo tanto la





Universidad debe favorecer la capacitación de sus docentes a nivel de posgrado que les permita contribuir en el desarrollo científico de su disciplina específica.

- **Programa de Promoción a la Formación Especializada:** Es un requerimiento esencial del docente universitario el dominio de la disciplina que imparte; por lo tanto la universidad facilita su participación en capacitaciones intra y extramuros que le permitan mantenerse actualizados en la ciencia y metodología de su profesión, así como en las disciplinas afines que le posibiliten un mejor ejercicio de su práctica académica y administrativa-laboral.

7.3. FORTALECIMIENTO DE LA FORMACION EN PROCESOS DE INVESTIGACIÓN CIENTIFICA Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA.

- **Programa permanente en Teoría y Metodología Científica:** que tiene como propósito capacitar al docente para su participación en los procesos de investigación formativa e institucional, favoreciendo el espíritu crítico y reflexivo en los estudiantes.
- **Programa de Formación de Asesores y Jurados de Tesis:** Capacita a los docentes para la dirección y evaluación de procesos de investigación científica tanto de carácter formativa como institucional y así como las de final de carrera, que le permiten participar en la promoción de una cultura de calidad de los procesos investigativos en la universidad.
- **Programa de Promoción de la Formación en Lenguas Extranjeras:** El dominio de una lengua extranjera, especialmente el inglés es un requerimiento a la docencia universitaria en el nuevo milenio, no solamente porque le facilita sus estudios de posgrado, sino también su participación en procesos investigativos para lo cual necesita de información actualizada sobre el estado del arte de su disciplina cuya información suele ser abundante en el idioma inglés, así como le permite fortalecer su contacto directo con comunidades académicas internacionales.



7.4. FORTALECIMIENTO DE SU DESARROLLO Y BIENESTAR PERSONAL SOCIAL.

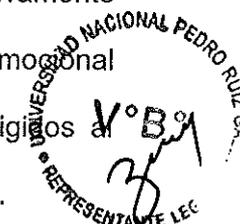
- **Programa de Desarrollo de la Inteligencia Emocional:** Considerando su función como formadores de las nuevas generaciones de profesionales, el docente debe mostrar dominio pleno de sus emociones así como establecer relaciones interpersonales y académicas basadas en la calidad humana, el respeto mutuo y la honestidad con los actores de la comunidad universitaria., favoreciendo un buen nivel del clima organizacional universitario. Con este Programa el docente aprende estrategias que le ayudan a mantener su equilibrio intra e interpersonal.
- **Programa para el Fortalecimiento de Estilos de vida saludable:** Las nuevas políticas educativas y de salud establecen la importancia de que los docentes mantengan una salud integral, no solo por el impacto que tiene para su vida personal, sino porque se constituyen en referente de los estudiantes a los cuales forman. Por ello mediante este programa se promueve el conocimiento y la adopción de prácticas de estilos de vida saludable para lograr el bienestar integral.





VIII. METAS INSTITUCIONALES

1. Dos cursos de Inducción a la Metodología del Trabajo Docente Universitario en la UNPRG por año académico.
2. 90% de docentes incorporados a la universidad participan en los cursos de inducción a la Metodología del Trabajo Docente Universitario en la UNPRG, programados en cada semestre académico.
3. Dos cursos sobre Gestión didáctica universitaria por año académico.
4. 80% de docentes de cada carrera profesional participa en los cursos sobre Gestión didáctica universitaria programadas en la UNPRG en el año académico.
5. Dos cursos sobre uso de entornos virtuales de aprendizaje por año académico
6. 80 % de docentes utiliza los entornos virtuales para los procesos de enseñanza y aprendizaje.
7. El 100 % de docentes tiene grado de maestría y un 25 por ciento se encuentra realizando estudios de doctorado en su disciplina o áreas afines.
8. Por lo menos 02 docentes, por ciclo académico, asisten a cursos, seminarios o diplomados relacionados con su especialidad, a nivel extra institucional.
9. Dos cursos relacionados con la especialidad docente ofertados por la universidad por cada semestre académico.
10. El 75% de docentes asisten a cursos relacionados con su especialidad, programados por la universidad en cada semestre académico.
11. Dos cursos en Investigación científica programados por la universidad en el año académico.
12. El 75% de docentes asisten a los cursos de investigación programados por la universidad en el año académico.
13. Un Curso en Formación de Asesores y Jurados de Tesis ofrecido por la universidad durante el año académico
14. El 80 % de docentes que asesoran o son jurados de tesis asisten al curso de Asesores y Jurados de Tesis programado por la universidad.
15. El 75% de docentes que realizan investigación formativa o institucional elaboran artículos de investigación o de revisión para su publicación
16. Dos cursos en el año académico, dirigidos a docentes para fortalecer su competencia en el idioma Ingles
17. El 75% de docentes, alcanzan el nivel básico del idioma inglés
18. Dos talleres con contenidos de inteligencia emocional al año dirigidos exclusivamente al personal docente
19. 75% de los docentes participan en los talleres de inteligencia emocional programados por la universidad
20. Dos cursos sobre Estilos de vida saludable desarrollados en el año, dirigidos al personal docente.
21. 75% de los docentes participan en los cursos sobre Estilos de vida saludable.



IX. ESTRATEGIAS.-

- a. Efectivizar las alianzas estratégicas con las diversas Universidades tanto estatales como privadas para los estudios de maestría con beneficios económicos, para los docentes de la UNPRG, en áreas relacionadas a las asignaturas a su cargo o afines.
- b. Abordaje integral en la formación permanente del docente en función de las prioridades de las carreras profesionales.
- c. Efectivizar los convenios suscritos con universidades nacionales y extranjeras, mediante la participación en programas de posgrado (Especialización – maestría – doctorado), y actualización mediante intercambios académicos, congresos, seminarios, pasantías, programas con profesores visitantes y otro tipo de evento.

 UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	Plan de Formación Permanente del Docente 2017-2018	Versión 1
		Página 9 de 13

10166

- d. Fortalecer las relaciones de cooperación internacional para la participación de los docentes de la UNPRG en programas de intercambio, seminarios, pasantías, contacto con docentes visitantes, entre otros.
- e. Buscar financiamiento para el plan de formación permanente a través de los fondos de capacitación de la UNPRG, fondos de capacitación nacional (PRONABEC) y lineamientos de cooperación internacional.
- f. Utilizar eficazmente el presupuesto asignado al fondo anual para la formación permanente del docente de la UNPRG.
- g. Crear espacios académicos formalmente instituidos, para la formación de docentes – investigadores.
- h. Apoyar a los docentes que postulen a becas ofrecidas por instituciones internacionales, con fondos de contrapartida y por medio de las gestiones de capacitación.
- i. Otorgar facilidades para permisos y licencias cuando estos se deban por motivos de capacitación docente.

X. ACCIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN

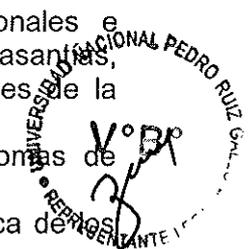
Se consideran acciones generales a emprender para potenciar la implementación, desarrollo y evaluación del Plan de Capacitación docente, las siguientes:



- La gestión ante el Rectorado de la Universidad para la asignación de un presupuesto adecuado, en el que se efectivice el apoyo financiero que la institución ofrece a los docentes que se matriculen en los programas de maestrías y/o doctorados.
- Ofrecer a los docentes que se matriculen en los programas de formación posgraduada, diversas modalidades de facilidades como: anticipos de remuneraciones, para complementar el apoyo financiero a su proceso de capacitación, entre otros.
- Brindar asesoría a los docentes que gestionen becas y otros apoyos para la realización de estudios de posgrado, ante diferentes entidades del orden nacional e internacional.



- Gestionar y firmar convenios con universidades e Instituciones nacionales e internacionales, para la realización de estudios de postgrado, pasantías, intercambios, cursos y talleres de actualización, por parte de los docentes de la Universidad.
- Gestionar facilidades para utilizar la oferta formativa del Centro de Idiomas de la UNPRG para docentes de la UNPRG.
- Activar las aulas virtuales a través del portal Web para fortalecer la práctica de procesos de enseñanza aprendizaje mediados por TICS.
- Formar convenios con Bibliotecas Virtuales para mejorar el acceso a información científica..
- Divulgación de las oportunidades de formación permanente por parte del Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Escuela de Pos grado, Unidades de Pos grado de las Facultades y otras instancias formadoras



XI. PRESUPUESTO

El vicerrectorado Académico coordinara con las instancias correspondientes el presupuesto respectivo para la implementación del Plan que se presenta.



XII. DE LA SUPERVISIÓN Y MONITOREO

Corresponde al Vicerrectorado Académico, en coordinación con los respectivas instancias responsables de consideradas en el Plan, la gestión y ejecución de las actividades administrativas relacionadas con el apoyo en capacitación, para la actualización y profundización en el conocimiento de los docentes y, el desarrollo de la misma, cumpliendo con la tarea de diligenciar los recursos del presupuesto de capacitación de la Universidad. Además:

- La supervisión del cumplimiento de los programas de capacitación en los que se inscriben los docentes de la Universidad.
- La propuesta de políticas, criterios y estrategias para la capacitación docente de la Universidad.
- Evaluar el impacto en el desarrollo de las asignaturas de los docentes capacitados.
- Monitorear las actividades de réplica a las que están obligados los docentes que reciben subvención para participar en diferentes programas de capacitación externa.



XIII. INDICADORES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El programa propuesto debe ser medido semestralmente y a partir de esos resultados, establecer mecanismos de mejora si fuera necesario para alcanzar las metas propuestas. Cada responsable lo debe reportar oportunamente al Vicerrectorado académico.

Indicador	Operacionalización	Fuente	Responsable del reporte
Informe Semestral del Cumplimiento de Objetivos del Plan de Formación permanente del docente	Existencia del Informe	Plan de Formación permanente del docente 201-2018	VRACAD
Eficacia del Plan de Formación permanente del docente	N° Objetivos cumplidos / N° Objetivos programados	Informe Semestral de Capacitaciones por Rubro / Escuela Profesional	Directores de Escuela / Jefes de unidades involucradas
Cobertura de capacitaciones de docentes	N° de docentes capacitados / N° de docentes	Informe semestral de capacitaciones	Directores de Escuela / Jefes de unidades involucradas
Satisfacción con el Plan de Formación permanente del docente	N° de docentes satisfechos y muy satisfechos / N° de docentes capacitados	Encuesta de Satisfacción	VRACAD
Impacto de las capacitaciones en los procesos de E-A	N° de estudiantes satisfechos y Muy Satisfechos / N° de estudiantes	Encuesta de Satisfacción a estudiantes	Directores de Escuela / Jefes de unidades involucradas





Utilización de Fondos para programas de capacitación	Importe Presupuestados/ / Importe Ejecutado	Informe de Ejecución Presupuestal	DGA, RRHH
--	---	-----------------------------------	-----------

XIV. CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN POR AÑO

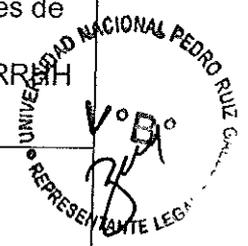
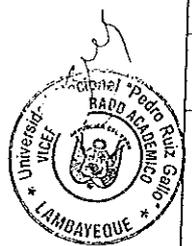
ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actualización del Plan de Capacitación												
Aprobación de los Programas de Capacitación por Semestre												
Sensibilizar a los docentes para garantizar la participación en los programas de capacitación												
Diagnosticar las necesidades de capacitación de los docentes y establecer las prioridades												
Identificación de cursos de actualización, congresos a nivel local, regional y nacional												
Aprobación del Apoyo Económico a los docentes												
Evaluación del Programa de capacitación												





XV. TEMAS DE CAPACITACIÓN SEGÚN RESPONSABILIDAD

PROGRAMA	CONTENIDO	FECHA	DURACIÓN	PARTICIPANTES ANTES	RESPONSABLES
Inducción docente	El Trabajo Metodológico en la UNPRG	Una semana antes de cada inicio de semestre	03 días cada uno	Docentes recién incorporados de todas las carreras profesionales	VRACAD Directores de Escuela
	Programación Meso y micro curricular				
Formación Continua Pedagógica y Didáctica	Estrategias metodológicas para la enseñanza universitaria	Enero y febrero	03 días cada uno	Todos los docentes	VRACAD Directores de Escuela
	Estrategias de evaluación del aprendizaje por competencias				
Uso de entornos virtuales de aprendizaje	Los Nuevos entornos de aprendizaje universitarios	Junio Julio	03 días cada uno	Todos los docentes	VRACAD Dirección General de Sistemas Informáticos
	Tutoría Virtual				VRACAD Dirección General de Sistemas Informáticos
Formación posgraduada	Maestría Doctorado	Todo el año	variable	Selección de docentes	VRACAD Directores de Escuela Oficina RREH
Formación especializada	Segundas Especialidades, Diplomados, Seminarios	Todo el año			
Teoría y Metodología Científica	Paradigmas de la investigación	Marzo	05 días cada uno	Todos los docentes	VRINV
	Metodologías de Investigación científica	Abril			
Formación de Asesores y Jurados de Tesis:	La Tesis Universitaria: Proyecto e Informe	Mayo, junio	10 días	Jurados y asesores de tesis	VRINV
Formación en Idiomas Extranjeros	Idioma Ingles	Todo el año, según nivel	Variable	Todos los docentes	Centro de Idiomas



10170

Desarrollo de la Inteligencia Emocional	Inteligencia Intrapersonal	Agosto, septiemb re	03 días cada uno	Todos los docentes	VRACAD Departamento de Psicología Bienestar Universitario
	Inteligencia Interpersonal				
Fortalecimiento de Estilos de vida saludable	Enfermedades Crónicas no transmisibles	Octubre, noviemb re	02 días cada uno	Todos los docentes	VRACAD Bienestar Universitario
	Vida sana				





10171

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 173 – 2017 – CU
Lambayeque, 23 de Mayo del 2017

VISTO:

El Oficio N° 040-2017-OGCU-UNPRG, presentado por la Oficina General de Calidad Universitaria, sobre aprobación de Instrumentos de Gestión;

CONSIDERANDO:

Que, la Jefa de la Oficina General de Calidad Universitaria, mediante Oficio N° 035-2017-OGCU-UNPRG, contenido en la parte visto de la presente resolución, solicita aprobación de los Instrumentos de Gestión;

Que, la Ley Universitaria N° 30220 en su Art. 28°: Licenciamiento de Universidades, señala las condiciones básicas que establece la SUNEDU para el licenciamiento, referidas a aspectos mínimos;

Que, la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, mediante Resolución N° 304-2017-R del 27 de marzo del 2017, nombró la Comisión de Licenciamiento, encargada de la elaboración del expediente para la presentación de la solicitud de Licenciamiento Institucional ante SUNEDU;

Estando a lo acordado en sesión ordinaria del Consejo Universitario de fecha martes 04 de abril y sus ampliaciones de los días: jueves 06, martes 11, lunes 17 y lunes 24 de abril del año en curso; y en uso de las atribuciones que le confieren al Rector el Art. 62° de la Ley Universitaria 30220 y el Art. 40° del Estatuto de la Universidad;

SE RESUELVE:

1º APROBAR los Instrumentos de Gestión que se indican:

1. Reglamento de Grados y Títulos
2. Reglamento de Admisión Posgrado
3. Plan de Gestión de la Calidad Institucional
4. Reglamento de la Oficina General de Calidad Universitaria
5. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Plan de Seguridad
7. Plan de Mantenimiento de la Infraestructura y Equipamiento
8. Líneas de Investigación
9. Reglamento del Comité de Ética para la Investigación
10. Reglamento de Selección, Evaluación del Desempeño y Ratificación de los Docentes
11. Reglamento de Capacitación Docente
12. **Plan de Capacitación Docente**
13. Reglamento de la Oficina de Servicio Social
14. Reglamento de la Oficina General de Bienestar Universitario
15. Reglamento de la Oficina de Recreación, Educación y Deportes
16. Reglamento de Funcionamiento de los Talleres Artísticos
17. Lineamientos de Política Ambiental

2º Dar a conocer la presente resolución a Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación, Oficina General de Calidad Universitaria, SUNEDU, Órgano Control Institucional y demás dependencias administrativas y académicas respectivas.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. BERNARDO EMILIO NIETO CASTELLANOS
Rector (e)

M.Sc. Manuel Augencio Sandoval Rodríguez
Secretario General

/iccr

