



“PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA – UNIQ 2020”.

PRESENTACION.

La Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba – UNIQ, es una comunidad académica orientada a la investigación científica y a la docencia, que brinda una formación profesional de excelencia para sus estudiantes en aspectos humanísticos, científicos y tecnológicos, con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. Adopta el concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes, funcionarios y personal administrativo.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, para docentes y administrativos de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba – UNIQ 2020, se plantea cumpliendo con las políticas de licenciamiento, los objetivos y las metas de institucionales, es de prioridad contar con un documento orientador, que servirá para cumplir la misión de la UNIQ, de efectuar la mejora continua, a través de la capacitación permanente, además de cumplir con el indicador B-42 de las Condiciones Básicas de Calidad establecidas por la SUNEDU, y planificar su implementación como una de las estrategias priorizadas por el Proyecto Institucional Universitario – PIU; que conducirá a contar con personal calificado, que con sus lineamientos generales se espera lograr a través de un proceso sistemático seguido de la Evaluación de Satisfacción de la Capacitación durante el presente año 2020.

Es de suma importancia, maximizar la capacitación planificada y programada de los docentes y administrativos universitarios, sabiendo de sus altas calidades y cualidades profesionales, que radican en el fortalecimiento de su especialización y/o capacitación, convirtiéndonos en un referente en la Macro región sur y del País entero, en cuanto concierne a tener una buena plana docente y un personal administrativo, con altas calidades de servicio a la comunidad universitaria en su conjunto.

Se propone que, al cumplimiento de los objetivos estratégicos, se contribuirá a un fortalecimiento de capacidades de docentes y funcionarios de primer nivel, se utilizarán indicadores de evaluación, de satisfacción y las iniciativas que deben desarrollarse durante el año 2020.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, para docentes y administrativos de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba – UNIQ 2020, se propone bajo los aspectos de la necesidad institucional, en el marco de la normatividad vigente, además de considerar iniciativas que serán financiadas a través de los recursos ordinarios o con la utilización de diversas fuentes de financiamiento, así como la suscripción de convenios con universidades del Perú y del extranjero, para la capacitación de los docentes y del personal administrativo.

Del mismo modo, se presentaran las iniciativas adicionales que deberán implementarse, para poder dar respuesta a las necesidades de desarrollo del talento de docentes y funcionarios de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba – UNIQ, para el presente año. Es de vital importancia que se tenga una base de datos de capacitación y/o especialización de docentes y administrativos a todo nivel en la UNIQ.



JUSTIFICACION.

La Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba - UNIQ, centra su esfuerzo en que esta casa de estudios, cuente con una plana docente y personal administrativo innovador y creativo, así como ser proactivos modelos de una educación de calidad. Es por ello que se propone el presente El presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, para docentes y administrativos de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba – UNIQ 2020, con un Fondo de Capacitación Anual, como política institucional establecida; con la finalidad de brindar los conocimientos adquiridos en sus capacitaciones, para sostener una educación superior universitaria por excelencia y una atención administrativas de primer nivel que se caracterice por una atención de calidad, con alto nivel de responsabilidad y ética en servicio del ciudadano en general.

Actualmente la función docente, es altamente compleja, porque demanda adecuarse a nuevos estándares de calidad, no sólo con el dominio del tema del área, competencias o habilidades en el manejo de estrategias pedagógicas para la enseñanza aprendizaje, manejo de tecnologías de la información y comunicación (TICs), habilidades en investigación científica, incluso conocimiento de gestión universitaria, mejorar su comunicación manejo de idiomas, sino también el desarrollo de habilidades para poder incorporar los diversos temas transversales institucionales que deben de incluirse en el proceso de enseñanza - aprendizaje, debido a la naturaleza de ser Universidad Intercultural, en beneficio de los estudiantes en general.

Por otro lado el cambio de las políticas administrativas, viene generando la necesidad de adecuarnos al nuevo sistema administrativo de calidad y eficiencia, con requerimientos permanentes de actualización y capacitación de todo el personal, desde las políticas gubernamentales y reglamentos generales al acceso de capacitaciones especializadas en el manejo de nuevos sistemas informáticos de la administración en general, para garantizar una mayor eficiencia y eficacia en los sistemas administrativos y principalmente para la satisfacción del ciudadano y usuario en general.

BASE LEGAL.

Las normas legales que sustentan el presente **“PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA 2020”**, son las siguientes:

- ✓ Constitución Política del Perú.
- ✓ Ley N° 29620, Ley de creación de la Universidad Nacional Interculturalidad de Quillabamba-UNIQ.
- ✓ Ley N° 30966, Ley que modifica la Ley N° 29620, Ley que crea la Universidad Nacional Interculturalidad de Quillabamba.
- ✓ Ley N° 30220, Ley Universitaria.
- ✓ Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y su modificatoria aprobado por Decreto Supremo N° 127-2019-PCM.
- ✓ Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por Ley N° 28496 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1499, Establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos socio laborales de los/as trabajadores/as, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1505, Establece Medidas Temporales Excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- ✓ Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- ✓ Decreto Supremo N° 043-2003-PCM Texto Único Ordenado de la Ley 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- ✓ Decreto Supremo N° 070-2013-PCM que modifica el Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Decreto Supremo N° 072-2003-PCM).
- ✓ Resolución Viceministerial N° 081-2020-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada: “Disposiciones para la prevención, atención y monitoreo ante el Coronavirus (COVID-19) en universidades a nivel nacional”.
- ✓ Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19, sus modificatorias y ampliatorias.
- ✓ Resolución Ministerial N° 239-2020-MINSA, que aprueba documento técnico: “Lineamientos para la vigilancia, de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR-PE. Aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas”.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 025-2020-SERVIR/PE, formaliza el acuerdo de Consejo Directivo de SERVIR que aprobó la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2020.
- ✓ Plan Operativo Institucional 2020 de la UNIQ.

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I: DEL CONCEPTO, NATURALEZA Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Artículo 1°. De la capacitación:

Se entiende por capacitación, al conjunto de actividades permanentes y sistemáticas, destinadas a otorgar oportunidades para que los Docentes y Administrativos de todo nivel desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para el eficiente desempeño de sus cargos, aptitudes y mejoramiento de su calidad de vida.

Artículo 2°. Tipos de Capacitación

- a. Para la promoción.
- b. Para el perfeccionamiento.

Artículo 3°. La Universidad Nacional intercultural de Quillabamba - UNIQ, en el marco de lo dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”, y de conformidad a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1505, que establece Medidas Temporales Excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19, brindará capacitación de formación laboral a servidores/as civiles (docentes y administrativos), preferentemente en forma virtual; dada la situación actual, se deberá dar énfasis a dos temáticas de capacitación:

1. Relacionadas a gobierno digital y uso de software o tecnologías que faciliten el trabajo remoto.
2. A aquellas que se requieran ejecutar en el marco de la Emergencia Sanitaria o que se deriven de ésta.

Artículo 4°. Estas temáticas, así como otras priorizadas por la entidad, se enmarcan en las recomendaciones dictadas por el gobierno central, así como otras que se desarrollan con el uso de plataformas virtuales de aprendizaje, u otros mecanismos que permitan continuar brindando la formación laboral necesaria para desarrollar los conocimientos y competencias de los servidores docentes y administrativos

Artículo 5°. Para la capacitación que irroga gasto, la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba, proporcionará la disponibilidad presupuestaria, para garantizar las capacitaciones profesionales de especialización y/o técnicos de los docentes y administrativos. Para este efecto se dictará un reglamento especial.

Artículo 6°. De la Calificación: El sistema de calificaciones tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada docente y administrativo, atendidas las exigencias y características de su cargo, esta servirá de base para la promoción, los estímulos y demás de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba - UNIQ.

Artículo 7°. La evaluación: Se efectúa con la finalidad de que los resultados, proporcionen información directa, confiable y precisa de la forma cómo el docente y el personal administrativo realiza su trabajo, por lo que guardará directa relación con las funciones del cargo que ostente cada uno de ellos.

Artículo 8°. La planificación, ejecución y evaluación, está a cargo del Comité de Gestión de Capacitación de la UNIQ, la que estará integrada por funcionarios y docentes universitarios que designe la autoridad.

Artículo 9°. Las funciones de dicho Comité son las siguientes:

- 9.1 Elaborar el diagnóstico situacional del nivel de capacitación del personal de la UNIQ, como punto de partida del proceso de Capacitación Institucional.
- 9.2 Efectuar los procesos de consulta de las capacitaciones según los principios orientadores de la capacitación.
- 9.3 Realiza, al menos una vez al año, jornadas destinadas a capacitar a las personas responsables de monitorear, evaluar y calificar transparente y eficientemente al personal de la UNIQ.
- 9.4 Coordinar y presentar anualmente el Plan de Capacitación Anual, programando actividades de capacitación y perfeccionamiento para docentes y administrativos de la UNIQ, según las necesidades institucionales y los presupuestos asignados.

Artículo 10°. Promover el desarrollo de cursos de aprendizaje, saber y erudición de temas especializados y temas transversales por áreas administrativas y escuelas profesionales.

Artículo 11°. Mantener una cultura de perfeccionamiento continuo en los docentes y administrativos.

Artículo 12°. Impulsar en los docentes y administrativos de la UNIQ la certificación de la calidad de los procesos académicos y administrativos.

Artículo 13°. Promover el desarrollo de competencias que distingan personal de colaboración y líderes de la UNIQ, para ser reconocidos como los mejores trabajadores docentes y administrativos.

Artículo 14°. Generar una cultura de perfeccionamiento en normativas de los instrumentos de gestión, tanto en docentes como administrativos, para un mejor desempeño de la labor administrativa y académica; en instrumentos de gestión, prevención de accidentes laborales, dominio en el manejo de sistemas de gestión de calidad según áreas, gestión pública, normatividad vigente, entre otros.

Artículo 15°. Verificar que capacitaciones contribuyen al desarrollo de la carrera docente y todos los procesos automáticos y mecánicos académicos.

Artículo 16°. Garantizar la obligación de todo trabajador al ingreso a la UNIQ, a recibir el Programa de Inducción Universitario.

Artículo 17°. Desarrollar actividades de capacitación que se orienten a mejorar la Calidad de vida del docente y de la plana administrativa de la UNIQ.

Artículo 18°. Desarrollar actividades de perfeccionamiento en normativas y temas administrativos de actualidad.

Artículo 19°. Generar concursos y premiaciones a las buenas prácticas administrativas y académicas que contribuyan a generar programas de perfeccionamiento como servicio de la universidad hacia otras instituciones, como estrategia de buen gobierno universitario y procesos de gestión académica y administrativa sino también como política de imagen institucional y generación de recursos propios, en beneficio de los trabajadores docentes y administrativos de la UNIQ.

CAPÍTULO II DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIQ 2020.

Artículo 20°. El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, para Docentes y Personal Administrativo, proviene de la revisión de los lineamientos del PEI, Estatuto, ROF, MOF y

otros documentos de gestión de la UNIQ; además de la consulta a las partes usuarias, según las necesidades de especialización y según temáticas establecidas.

Artículo 21°. El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba – UNIQ 2020, se desprende de la información analizada, valorizando las iniciativas que serán financiadas por la UNIQ, quien debe propender a la realización de Convenios de Cooperación Técnica Nacional e Internacional, para generar colaboración efectiva entre la UNIQ y entidades públicas o privadas en la búsqueda de una mejor calidad de profesores con experiencias en los distintos campos del sistema administrativo y otros; cuyos conocimientos y experiencias enriquecerán a nuestros docentes y a través de estos en los estudiantes y personal administrativo.

Artículo 22°. El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de Docentes y Administrativos de la UNIQ, estará orientado a la generación, desarrollo, integración y comunicación del saber en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura y la Interculturalidad, que permita el fortalecimiento de sus capacidades y un servicio de primera línea, en todas y cada una de sus áreas empoderadas.

Artículo 23°. El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de Docentes y Administrativos de la UNIQ, está orientado a coadyuvar al cumplimiento de la misión y al fundamento de las actividades de la Universidad, que conforman la complejidad de su quehacer y orientan la educación que ella imparte.

Artículo 24°. El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de Docentes y Administrativos de la UNIQ, propende a que la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba-UNIQ, asuma con vocación de excelencia, la formación de docentes y administrativos y a su vez la repercusión de estas personas contribuirá al desarrollo espiritual y material de la propia universidad, la provincia de La Convención, la región Cusco y el Perú entero.

Artículo 25°. El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de Docentes y Administrativos de la UNIQ, busca que la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba-UNIQ, cumpla su misión a través de las funciones de docencia, investigación y creación en las ciencias y las tecnologías, las humanidades y las artes, y de extensión del conocimiento y la cultura en toda su amplitud. Procura ejercer estas funciones con el más alto nivel de exigencia.

Artículo 26°. El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de Docentes y Administrativos de la UNIQ, garantiza la responsabilidad de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba-UNIQ, contribuir con el desarrollo del Patrimonio Cultural, la identidad nacional y la Interculturalidad, con el perfeccionamiento del sistema educacional superior, en esta parte del País.

Artículo 27°. Los principios orientadores del El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de Docentes y Administrativos de la UNIQ son:

1. Libertad de pensamiento y de expresión.
2. Pluralismo.
3. Eficiencia y calidad de servicio.
4. Participación, con resguardo a las jerarquías en la institución.
5. Valora la actitud reflexiva, dialogante, crítica, ética con justicia y equidad.
6. Fomento del diálogo y la interacción entre disciplinas, entre todos los miembros de la UNIQ.

Artículo 28°. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de Docentes y Administrativos de la UNIQ 2020:

1. Ser una institución integrada y transversal.
2. Ser reconocida como la Universidad que:
 - a. Cuenta con una plana académica de docentes que tienen el mejor nivel en la región sur del país, con un staff de funcionarios seleccionados por su capacidad, conocimientos, experiencia, valores y principios de primer nivel.
 - b. Actualiza los talentos más brillantes, para docentes y funcionarios que quieran realizar la carrera de Docente y Administrativos de la UNIQ.
 - c. Como institución efectiva en el país la interacción de conocimiento con el sistema social, intercultural, educacional, productivo y administrativo.
 - d. Ser una institución provista de sustentabilidad y capacidad de gestión económica para asegurar su autonomía académica y administrativa, en el ejercicio y gestión de todas sus actividades.

Artículo 29°. Ejes de acción para el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, de Docentes y Administrativos de la UNIQ:

1. **Instalación de capacidades de gestión en organizaciones del Campus:** Docentes y Administrativos, para lograr que el balance centralización-descentralización eficiente, caracterice la gestión de la Universidad, permita asegurar de modo permanente la calidad de su quehacer académico en docencia, investigación, creación, extensión y servicio administrativo, asimismo; el uso optimizado de los recursos que den sustentabilidad y proyección a dicho quehacer.
2. **Consolidación de un Sistema Integrado de Gestión (SIG):** promoviendo e implantando en el mediano plazo, un sistema de información integrado que apoye la autorregulación y el aseguramiento continuo de la calidad del quehacer, tanto individual como grupal en la UNIQ. Para ello, se consolidará un sistema de información institucional que integre servicios, procesos y desempeño de actividades, con datos permanentemente actualizados, confiables, certificados, de alta calidad y disponibles en forma oportuna.
3. **Proyectos de capacitación en temas generales para los tres estamentos de la universidad:**
 - a. Generación de capacidades ejecutivas de los estamentos universitarios.
 - b. Mejoramiento de sistemas de comunicación electrónica.
 - c. Mejoramiento de comunicaciones e imagen institucional.
 - d. Mejoramiento de gestión de la documentación administrativa.
 - e. Mejoramiento de sistemas de recurso humano.
 - f. Mejoras a los sistemas de apoyo administrativo (SIAF, Contrataciones del Estado, SEACE, Gestión de los recursos financieros del Estado, Invierte Pe, AIRHSP, etc.).
 - g. Manejo en herramientas y servicios transversales.
 - h. Apoyo en la cátedra paralela.
 - i. Registro de actividades de investigación (formativa, estudiantes, docentes).
 - j. Registro de actividades académicas: postulaciones, matrículas, registros, procedimientos académicos, entre otros.
 - k. Herramientas y servicios transversales.
 - l. Manejo de la agenda institucional de Cooperación Técnica y fuentes de financiamiento y de actividades de extensión.
 - m. Sistemas de evaluación del desempeño: docente, administrativo, de control interno y encuestas de satisfacción de servicio.
 - n. Mejoramiento de la gestión académica de pre y postgrado.
 - o. Mejoramiento de la gestión de bibliotecas y laboratorios.
 - p. Manejo del acceso a la información. Es importante que la UNIQ, ponga mayor énfasis, en contar con información oportuna y fidedigna, lo que implica un manejo computacional profesional por parte de todos los funcionarios.

TÍTULO II: DE LA EVALUACIÓN

CAPÍTULO III DE LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIQ

Artículo 30°. El cumplimiento del Plan se evalúa a fin de Identificar la participación en las capacitaciones de formación continua desde el Inicio desde su funcionamiento de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba -UNIQ, para permitirnos visualizar de mejor manera los avances en la calidad de personal docente y administrativo de la UNIQ.

Artículo 31°. La evaluación permitirá determinar la visión de la calidad del servidor, nos permite plantear una gestión adecuada del talento humano de la UNIQ, un plan de mejora continua ajustada a las reales necesidades, y así como el desarrollo de estrategias de capacitación en función de la identificación y cuantificación de los niveles de avance teniendo en claro qué aspectos prevalecen como debilidades por subsanarse.

Artículo 32°. La evaluación cumpla con la medición de los impactos, que son el resultado de la capacitación recibida, que en conjunto podemos desagregar de la mejor manera, en relación a:

1. Aplicación de lo aprendido (efecto multiplicador).
2. Desarrollo de habilidades.
3. Apoyo al trabajo en equipo.
4. Desempeño como docente o trabajador administrativo.

Artículo 33°. La Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba –UNIQ, deberá definir y manejar sus indicadores en:

1. El rendimiento del docente y del personal administrativo por cada área y de modo personal: productividad y logros comprobables.
2. Desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo, donde se evalúe y mida lo aprendido, transmitido y ejecutado en el cumplimiento de las funciones.
3. Evaluación del desempeño del personal docente y administrativo de sus roles en equipo así como los logros producto de esas sinergias.
4. Mejoras en la calidad de la enseñanza universitaria, en cada una de sus especialidades.
5. Generación de nuevas técnicas de enseñanza, desarrollo de mejores habilidades profesionales dentro de cada especialidad.
6. El personal administrativo demuestra mejores habilidades administrativas, con el don de servicio eficiente y motivación para continuar creando procesos administrativos eficientes.
7. Evaluación del clima laboral, identificando los puntos y trabajadores débiles del sistema.
8. Los trabajadores que obtengan los más altos puntajes de evaluación serán los priorizados como incentivo para efectuar estancias, intercambios y/o becas por capacitación que la UNIQ gestione.

CAPÍTULO IV EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN A SATISFACCIÓN

Artículo 34°. Una vez capacitado los Docentes y Administrativos de la UNIQ, dentro de sus especializaciones deberán ser evaluados desde el punto de vista de la satisfacción del usuario y triangular la información con los demás resultados, para evaluar los avances y logros del proceso de capacitación; registrando y documentando la mejora continua de todas las áreas académicas y administrativas, a través un anuario estadístico situacional institucional.

CAPÍTULO V DE LAS CONCLUSIONES ESPERADAS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 35°. Se espera que los contenidos, metodologías, materiales utilizados en las especializaciones de maestrías, doctorados y otros cursos de capacitación y especialización de los docentes, puedan ser visiblemente evaluadas y registradas en los procesos de ranking de resultados.

Artículo 36°. Que, los resultados de las capacitaciones del personal administrativo, se traduzcan en resultados cuantificables por resultados: es decir número de productos y metas cumplidas, si ningún tipo de complicaciones ni retrasos administrativos.

CAPÍTULO VI DE LOS LINEAMIENTOS CENTRALES DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP, DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIQ 2020

Artículo 37°. La capacitación y gestión del talento de docentes y personal administrativo; deben estar orientados a los siguientes lineamientos de capacitación:

Interés Institucional: Iniciativas que buscan desarrollar competencias transversales a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Formación Continua: Relacionado con el desarrollo de competencias técnicas específicas vinculadas al rango de docentes y administrativos referido al puesto de trabajo.

Calidad de Vida: Actividades que sin formar parte de las labores diarias del docente y funcionario, apuntan a fomentar la calidad de vida y el bienestar físico y mental.

CAPITULO VII: LEVANTAMIENTO DE LA LINEA DE BASE PARA EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP, DE DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIQ 2020

Artículo 38°. El levantamiento de la línea de base, es un proceso que nos permitirá determinar cuantitativamente y a través del uso de parámetros, las fortalezas y debilidades del conocimiento de los docentes y del personal administrativo, en el cumplimiento de sus funciones en el marco del desarrollo institucional; datos que nos permitirán construir las propuestas de los planes de capacitación como medida correctiva y de mejora continua al desempeño de los servidores docentes y administrativos, basado en el desarrollo de capacidades, calidad de vida y competencias especializadas.

Artículo 39°. Anualmente durante los meses de noviembre a diciembre antes del término del ejercicio presupuestal, el Comité de Capacitación de la UNIQ, debe elaborar el informe del estado situacional y los avances comparativos del proceso de capacitación del personal docente y administrativo que labora en la UNIQ; con la finalidad de evaluar los progresos desarrollados en el beneficio institucional; sean en aspectos institucionales: desarrollo y/o actualización de conocimientos, habilidades, capacidades y calidad de vida: bienestar físico y mental.

Artículo 40°. El informe anual deberá contener:

1. Un diagnóstico situacional inicial de nivel de capacitación del personal docente y administrativo en temas generales, de especialización del área competente; así como temas que contribuirán a fortalecer las relaciones interpersonales, calidad de vida, bienestar físico y mental.
2. Proceso de autoevaluación de los niveles de avances en el proceso de capacitación.
3. Resultados de los procesos de evaluación al desempeño docente y administrativo institucional, los que deben traducirse en eficiencia, eficacia, correcto desempeño profesional y el trabajo por resultados a través de la productividad y de buenas relaciones con las áreas involucradas.

4. Detectar la funcionalidad y disfuncionalidad de las áreas, fundamentado por la documentación pertinente, para reportar incidentes de la falta de sinergia de las áreas involucradas: áreas y personal involucrado en las obstaculizaciones de procedimientos en base al cumplimiento de plazos de los reglamentos y/o directivas institucionales.
5. Elaborar una propuesta de capacitaciones especializadas por cada una de las Escuelas Profesionales y áreas administrativas sustentadas a ser financiadas por la UNIQ, en el ejercicio presupuestal del siguiente año.
6. Elaborar conclusiones en base a gráficas estadísticas en los niveles de avances, en función a costo, beneficio, productividad y relaciones humanas saludables.
7. Aplicación de formatos: consolidados, de autoevaluación, de consulta como insumos a sistematizar para estructurar el informe solicitado en ítems superiores.

Artículo 41°. El Informe es presentado a la Comisión Organizadora para su aprobación y determinación de las conclusiones y recomendaciones que se incorporarán en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, del siguiente ejercicio presupuestal.

ANEXO: 01

NIVEL DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA UNIQ

Año	2020
Grados	
Doctorado	
Magister-cursa doctorado	
Magister	
Cursan maestría	
Especialista	
Título de pregrado	
Total profesores	

ANEXO 02: DE AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

A. SEGUIMIENTO AL NIVEL DE CONOCIMIENTOS EN TEMAS DE DOCENCIA

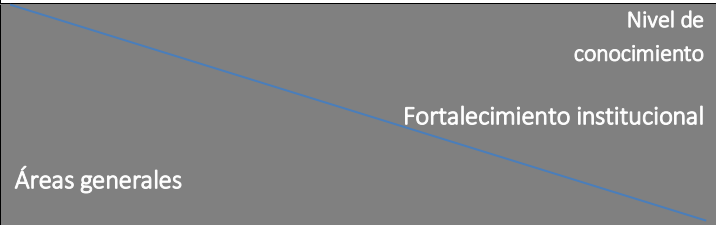
Nivel de conocimiento del tema		0%	25%	50%	75%	100%
Áreas generales						
Temas transversales	Investigación formativa					
	Investigación					
	Interculturalidad					
	Cultura general					
	Desarrollo sostenible: sostenibilidad ambiental					
Nivel de conocimiento En currículo		0%	25%	50%	75%	100%
Áreas generales						
I. Temas curriculares	Bases y estrategias constructivistas en el educación superior					
	Currículum basado en competencias					
	Desarrollo curricular basado en competencias (diagnóstico, didáctica, proponer formas,, métodos, herramientas)					
	Elaboración de mapas estratégicos sobre el diseño curricular					
	Diseño curricular modalidad virtual					
	Diseño curricular por competencias					
	Evaluación curricular por competencias					
	Evaluación y rediseño de planes de estudio					
	Flexibilidad curricular					
	Modelos de innovación curricular					

	Áreas generales	Formación docente	Nivel de conocimiento				
			0%	25%	50%	75%	100%
II. Conocimientos de la docencia	Actualización docente con enfoque constructivista						
	Estrategias creativas en la educación						
	Enseñanza significativa, emociones e interacciones socio afectiva claves para el desarrollo humano						
	Competencias para el ejercicio de la docencia universitaria						
	Introducción al coaching educativo						
	Coaching para docentes						
	Coaching grupal como estrategia de aprendizaje para el logro de competencias						
	Liderazgo docente como factor de cambio para el logro de competencias						
	Manejo del estrés						
	Desarrollo de inteligencias múltiples en la formación docente						
	Paradigmas educativos y su impacto en el diseño instruccional						
	Modelos educativos, aprendizaje, competencias y diseño curricular						
	Evaluación y formación del personal docente						
	Rasgos distintivos de la forma y su reforma integral de la educación básica						
III. Capacidades del docente para el Desarrollo de habilidades en el estudiante	Cómo enseñar a aprender						
	Cómo capturar la atención de los alumnos						
	Competencias, motivación y nuevas tecnologías						
	Cómo apoyar a los estudiantes para desarrollar						

	competencias más allá del saber o conocer					
	Implementación de las competencias genéricas en el aula					
	Competencias para implementar y mejorar los procesos de comunicación en el aula					
	Cómo ayudar a superar problemas cognitivos de los estudiantes					
	Desarrollo de competencias transversales de pensamiento en los estudiantes					
	Mapas conceptuales y mentales como estrategias de pensamiento creativo					
	Desarrollo de habilidades de pensamiento crítico y creativo					
	Desarrollo del pensamiento lógico matemático					
	Estrategias para la construcción del conocimiento					
	Didáctica como praxis (pasar de planeación a la construcción de aprendizaje en aula)					
	Estrategas de aprendizaje para todos y a lo largo de toda la vida					
	Estrategias para mejorar la producción académica					
	Desarrollo del constructivismo y creatividad					
	Tácticas docentes para el desarrollo de las estrategias de aprendizaje					
	Taller de inteligencias múltiples, implicaciones en el aula universitaria					
IV. Didáctica	Diseño de planes de clase desde la perspectiva de la enseñanza para la comprensión y el desempeño en una asignatura de educación superior					
	Diseño de secuencias didácticas para el desarrollo de competencias					
	Estrategias didácticas aplicadas a las competencias profesionales y el desarrollo de competencias					
	Estrategias didácticas para la promoción de la lectura en					

	diferentes niveles educativos					
	El método de casos como estrategia docente					
	Estilos de aprendizaje y estrategias de enseñanza					
	Secuencias didácticas para el desarrollo de competencias					
	Metodología del proceso de enseñanza – aprendizaje					
V. Desarrollo Metacognitivos	Aspectos éticos y metacognitivos del conocimiento					
	Desarrollo de competencias profesionales integrales					
	Enfoque intercultural en la educación superior					
	Estrategias pedagógicas para la atención a la diversidad cultural					
	El sociograma y el sociodrama como herramienta de detección de bullying					
	Expresión y comunicación en el aula. La importancia de la conciencia en la relación docente – estudiante.					
	Educación en valores desde una perspectiva constructivista					
	Pedagogía y arte. El arte como una representación de las formas de vivir, como manifestación cultural de los pueblos					
	Ética y valores en las instituciones de educación superior					
	Propiedad intelectual, industrial e integral y vinculación universitaria					
VI. Materiales de enseñanza	Estrategias para la elaboración de material educativo					
	Diseño y elaboración de materiales educativos digitales					
	Diseño del portafolio docente y portafolio estudiante					
	Elaboración de textos académicos					
	Elaboración de textos por competencias					
	Elaboración de un proyecto didáctico por competencias					

	Diseños instruccionales de cursos en línea					
	Evaluación del aprendizaje bajo enfoque de competencias profesionales: estrategias y tácticas					
	Taller de elaboración de material de apoyo didáctico basado en el enfoque de competencias					
VII. Investigación	Investigación cualitativa aplicada a los estudios de educación					
	Metodología de la investigación para asesorar proyectos					
	Reglas básicas para mejorar la redacción técnico-científico					
	Movilidad estudiantil nacional e internacional “choque cultural”					
	Introducción a la investigación cualitativa					
	Diseño de programas de formación de emprendedores					
	Diseño de proyectos para el estudio de las trayectorias en instituciones de educación superior					
	Diseño de proyectos de investigación para la educación Superior: sistematización y análisis de información					
	Estrategias para asesorar proyectos de investigación en la educación superior					
	Metodología de la investigación para docentes					
	Uso e interpretación de pruebas estandarizadas en educación superior					
	Cómo construir instrumentos de evaluación del docente universitario					
	Análisis de aspectos teóricos metodológicos de la evaluación educativa, de programas educativos y del proceso de aprendizaje y enseñanza, resaltando la trascendencia de la actualidad práctica educativa, basado casos hipotéticos de problemáticas educativas y reales y construcción de instrumentos de evaluación.					
	Diseño de instrumentos de evaluación de competencias					
	Evaluación del docente universitario: estrategias en la evaluación de la efectividad de la docencia, evaluación de					

VIII. Evaluación	competencias dicentes					
	Evaluación de modelos educativos					
	Evaluación de proyectos educativos para el aseguramiento de la calidad de la educación superior					
	Evaluación institucional					
	Evaluación y formación docente					
	Evaluación del desempeño por competencias					
	Evaluación institucional					
	Evaluación y formación docente					
	Factibilidad y pertinencia de programas educativos					
	Taller de evaluación de competencias y de desempeño docente					
		0%	25%	50%	75%	100%
XI. Actividades estratégicas de desarrollo institucional	Centros de evaluación docente					
	Auditoria interna a sistemas de gestión de la calidad de instituciones de educación					
	Licenciamiento – acreditación					
	Bases conceptuales y operativas de la educación continua					
	Política educativa a nivel superior					
	Cambio organizacional; innovación y productividad en los equipos de trabajo					
	Cómo elaborar un programa institucional de seguimiento de egresados					
	Cómo elaborar proyectos educativos					
	Cómo nivelar el aprendizaje de los estudiantes a su ingreso al bachillerato y licenciatura					

	Construcción de base de datos, tratamientos de información, presentación interactiva de los resultados y seguimiento de egresados y/o empleadores					
	Creación de redes, nueva dinámica de la educación superior					
	Cómo mejorar la productividad académica					
	Cultura organizacional en la UNIQ, bajo un enfoque basado en competencias					
	Derecho de autor en bibliotecas académicas					
	Desarrollo del sistema de gestión de la calidad en organizaciones educativas, conforme a la Norma ISO 9001					
	Factibilidad y presencia de programas educativos					
	Fortalecimiento de cuerpos académicos					
	De la misión a la medición: implicaciones de las estrategias para llegar a resultados					
	Ejecución, herramientas estratégicas para lograr los resultados planeados					
	El estudio de emprendedores, un indicador básico para valorar el desempeño de los egresados					
	Prácticas que aseguran el perfil de egreso del estudiante					
	Enfoques cuantitativos aplicados el estudio de grupos educativos					
	Estrategias para combatir la reprobación, deserción y fracaso escolar en los universitarios					
	Estrategias para la conformación y consolidación de cuerpos académicos					
X. Gestión	Gestión del conocimiento en la educación superior					
	Gestión de la calidad integral en la educación					
	Gestión de competencias en las academias					
	Gestión de la calidad integral en la educación superior					
	Gestión del talento docente en pro de la mejora continua					

	Gestión del conocimiento en instituciones educativas					
	Implicaciones de la implantación del sistema para el bachillerato					
XI. Innovación educativa	La mercadotecnia como estrategia para el posicionamiento de las instituciones educativas					
	Proyectos estratégicos para la mejorar y la innovación institucional					
	Los procesos de innovación educativa					
	Los proyectos formativos como estrategia general para formar y evaluar las competencias					
	Introducción al programa integral de fortalecimiento institucional					
	Sistemas de información institucional: generación y utilidad					
	Mercadotecnia en instituciones educativas					
	Liderazgo, talento y marca personal en el contexto de una institución superior inteligente: una visión de mercadotecnia					
	Orientaciones generales para integración de un modelo institucional de vinculación mediante el análisis y definición de elementos que favorecen el desarrollo institucional					
XII. Estrategias institucionales	Liderazgo y empoderamiento					
	Fortalecimiento de cuerpos académicos					
	Oferta educativa pertinente					
	Programa integral de fortalecimiento institucional					
XIII. Valores y autoestima	Redes "uno a uno": una estrategia para mejorar la autoestima juvenil y evitar la deserción escolar					
	Taller constitución de un programa para disminuir la deserción estudiantil					
	Taller de mejora continua a partir de las recomendaciones de evaluadores externos					

XIV. Calidad	La planeación estratégica como base fundamental para los procesos de calidad					
	Aprender a aprender como una competencia para el logro de la calidad académica, disminuir la deserción e impulsar la educación la educación permanente					
	Calidad en la educación superior hacia la construcción de indicadores					
	Calidad y efectividad institucional					
	Evaluación de proyectos educativos para el aseguramiento de la calidad de la educación superior					
XV. Planeación	Planeación estratégica de la vinculación					
	Planeación estratégica y liderazgo					
	Planeación y efectividad institucional					
XVI. Procesos de selección	Procesos de selección de estudiantes					
	Procesos de selección de docente universitarios					
	Trabajo en equipos de alta dirección: desarrollar las competencias necesarias, para lograr trabajo en equipo y optimizar al máximo el conocimiento, las habilidades y destrezas logrando un desempeño productivo en la organización					
	<p>Nivel de conocimiento</p> <p>Innovación y nuevas tecnologías</p> <p>Áreas generales</p>	0%	25%	50%	75%	100%
	Estadística básica e introducción al SPSS					
	Análisis estadístico con el paquete SPSS nivel avanzado (introducción al análisis multivariado de datos)					
	Análisis estadístico de datos con SPSS nivel intermedio (datos categóricos)					
	Análisis de encuestas por muestreo y gestión de las redes sociales para el aprendizaje					

XVII. Estadística	Construcción de modelos de regresión con el paquete estadístico SPSS					
	Herramientas estadísticas para la construcción de índices, escalas e indicadores con el paquete SPSS					
	Introducción al manejo del paquete estadístico SPSS (nivel básico)					
	Introducción al uso de pruebas de hipótesis paramétricas y no paramétricas con el paquete estadístico (SPSS).					
XVIII. Herramientas y TIC	Desarrollo de competencias docentes para el diseño de prácticas y tareas con estudiantes usuarios de la TIC					
	Diseño de páginas web para docentes					
	Diseño y gestión de cursos usando Moodle					
	El uso de las TIC en el salón de clase y en la educación a distancia					
	El uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la educación: taller teórico práctico aplicado					
	Estrategias para la evaluación de plataformas tecnológicas aplicadas a la educación					
	Estrategias para la elaboración de material educativo con tecnologías digitales en el aula					
	Estrategias para la elaboración de material educativo para docentes usuarios de las TIC en la modalidad presencial y a distancia					
	Herramientas ofimáticas orientadas al trabajo colaborativo					
	Impacto de las nuevas tecnologías de información y comunicación y su aplicación en el aula					
TECNOLOGÍA DEL SOFTWARE E INFORMÁTICA	La formación de competencias para el uso y apropiación de tecnologías móviles en la educación					
	La metodología del análisis de redes sociales y su aplicación en la investigación educativo, social y organizacional					

	Simulación, herramienta estratégica en las decisiones gerenciales					
	Taller de análisis cualitativos con software					
	Taller de análisis estadístico con el SPSS (nivel medio)					
	Taller de introducción al muestreo estadístico con el paquete estadístico SPSS					
	Taller de gestión editorial con Open Journal Systems (OJS)					
	Tecnología educativa: su uso para favorecer el aprendizaje					
	Validación de encuestas e instrumentos de investigación cuantitativa con SPSS					
	Competencias para la investigación educativa					
	Aspectos éticos y metacognición de la investigación					
	Preparación de los artículos científicos a partir del trabajo académico					
	Nivel de conocimiento	0%	25%	50%	75%	100%
	Tutorías					
	Áreas generales					
XIX. Tutoría	La tutoría 01 en licenciatura en el marco de los programas de atención a estudiantes					
	Tutoría 02 como estrategias viable de mejoramiento de la calidad de la educación superior					
	Tutoría 03 El papel del profesor – tutor en el marco de la nueva dinámica institucional					
	Tutoría 04 La intervención del tutor: ejercicio de integración de experiencias					
	Tutoría 05 Estrategias básicas y herramientas para la actividad tutorial					
	Dinámicas para la actividad tutorial grupal					
	Diseños, ejecución y evaluación colaborativa de planes de acción tutorial					

	Herramientas del docente/tutor para apoyar el rendimiento académico					
	Metodología para la evaluación del impacto de la tutoría desde la percepción del estudiante					
	Seguimiento y evaluación en la tutoría					
	<p style="text-align: center;">Nivel de conocimiento</p> <p style="text-align: center;">Responsabilidad social</p> <p>Áreas generales</p>	0%	25%	50%	75%	100%
XX. Responsabilidad Social	¿Cómo saber que pensamos correctamente?					
	Cultura de la legalidad					
	Ética en la formación docente					
	Ética y disciplina en la relación maestro – alumno. Una manera de educar con valores					
	Género, educación y derechos humanos					
	Importancia de la dimensión ético moral en la educación					
	Incorporación de la dimensión ambiental en programas de estudio de licenciatura					
	Incorporación de la perspectiva de género o actualización de planes de estudio de educación superior					
	La importancia de la ética en la formación docente y en las instituciones de educación superior					
	La violencia en los medios: la formación de competencias docentes para reducir su impacto en los jóvenes desde el ámbito educativo					
	Taller sobre responsabilidad social: aplicar estrategias de responsabilidad social corporativa a fin de contribuir activa y voluntariamente al mejoramiento social, económico y ambiental a través de la formación de directivos empresariales, padres, docentes y alumnos.					
Otros temas propuestos	Proponga otros temas de capacitación					



Anexo 03: MAPEO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR ÁREAS Y DEPENDENCIAS ACADÉMICAS

Específicos Áreas	Funciones	Competencias (colocar las que se requieren e indicar las que no cumple y requiere ser capacitado)	Hitos de cumplimiento	Productos	Dependencias ante y post del procedimiento para el cumplimiento de la función	Instrumentos de evaluación
Laboratorios						
Admisión						
Calidad						
Interculturalidad						
Cultura ambiental						
Responsabilidad social						
Actividades de proyección social y extensión universitaria						
Desarrollo Sostenible						



Anexo 04 : NIVEL DE FORMACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Año	2020
Grados	
DOCTORADO	
MAGISTER-CURSA DOCTORADO	
MAGISTER	
CURSAN MAESTRÍA	
ESPECIALISTA	
TITULO DE PREGRADO	



Anexo 05: AUTOEVALUACIÓN ADMINISTRATIVA: AVANCES DE LA PREPARACIÓN PROFESIONAL

Preparación Áreas	Nombre del personal administrativo	Título	Área especialización	de	Cursan Maestría	Magister	Cursan doctorado	Doctorado
Administración								
Inversiones								
Planeamiento								
Formuladora								
Legal								
Secretaría								



Anexo 06: AUTOEVALUACIÓN ADMINISTRATIVA: MAPEO DE RESPONSABILIDADES

Específicos Áreas	Funciones	Competencias (colocar las que se requieren e indicar las que no cumple y requiere ser capacitado)	Hitos de cumplimiento	Productos	Dependencias ante y post del procedimiento para el cumplimiento de la función	Instrumentos de evaluación



ANEXO 07: FORMATO PARA SOLICITAR CAPACITACIONES POR EL DOCENTE O PERSONAL ADMINISTRATIVO

Área:.....Nombre de personal docente o administrativo.....

Específicos Áreas	Tema de capacitación	Tipo de conocimiento por adquirir	Modo de medición del aprendizaje	Medición del resultado y/o producto
Temas de formación especializada, dentro del área de competencia desarrollado				
Temas transversales				



Temas sobre desarrollo personal				
Temas de bienestar físico y psicológico				



Interculturalidad				
Cultura general				
Desarrollo Sostenible				



PROPUESTA DE FINANCIAMIENTO

1.- Inversión en el Programa de Capacitación Docente en la UNIQ (en soles).

AÑO 2020
50,000

2.- Inversión en el Programa de Capacitación de Trabajadores Administrativos de la UNIQ (en soles).

AÑO 2020
50,000

3.- Formación en una segunda lengua (en soles).

Año	2020
Inversión	
Especialización	50,000

4.- Programa de capacitación en investigación (en soles).

Año	2020
Inversión	
Programas de corta duración.	50,000

NOTA: De conformidad a lo dispuesto por el Artículo 5° y siguientes del presente “PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL DE QUILLABAMBA – UNIQ 2020”, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emitirá la correspondiente cobertura presupuestal, para garantizar su implementación.