

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
VICERRECTORADO ACADÉMICO



**PLAN DE CAPACITACIÓN
DOCENTE
2020**

**(SEDE CENTRAL Y FILIALES A NIVEL DE
PRE Y POSGRADO)**

APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 0009-2020-CU-Vrac

HUANCAYO, ENERO 2020

INTRODUCCIÓN

La Universidad Peruana Los Andes, tiene como uno de sus ejes misionales importantes la de brindar una formación profesional de calidad en concordancia con la Ley Universitaria N° 30220. El logro de la calidad en este eje depende fundamentalmente del desempeño de los docentes.

El Vicerrectorado Académico ha formulado el Plan de Capacitación Docente hasta diciembre del 2020, para atender las necesidades de capacitación permanente de los docentes con el objetivo de perfeccionar y actualizar sus conocimientos profesionales y pedagógicos.

La función docente es altamente compleja y especializada porque demanda además del dominio de la temática de su especialidad, competencias o habilidades en el manejo de estrategias pedagógicas y académicas para la enseñanza aprendizaje, manejo de tecnologías de la información (TICs), habilidades en investigación científica, interrelación y empatía con sus estudiantes e incluso conocimiento de gestión universitaria.

El docente universitario considerado como un factor muy valioso en el desarrollo de la formación profesional universitaria debe responder de forma inmediata a los cambios y adelantos que exige la sociedad del conocimiento y de la tecnología, para tal propósito la capacitación docente debe responder al logro de la misión, visión institucional, objetivos académicos y del perfil del graduado de los programas de estudios.

El Plan de Capacitación Docente contiene elementos donde se considera temas transversales, específicas y de especialidad de los programas, respondiendo a las necesidades reflejadas en la Encuesta Estudiantil y las evaluaciones de desempeño; las capacitaciones permanentes permitirán afianzar a los docentes universitarios en la optimización de la gestión del aprendizaje.

El presente Plan de Capacitación 2020 incluye también capacitaciones para los docentes que trabajan en los locales con desistimiento voluntario los mismos que están en proceso de cese de actividades hasta diciembre del año 2021 estos establecimientos están ubicados uno en la provincia de Satipo, región Junín, y otro en la provincia y región Lima, mientras tanto la universidad debe cumplir las Condiciones Básicas de Calidad.

II. MARCO LEGAL PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2019 - 2020

2.1 BASE LEGAL:

- 2.1.1 Constitución Política del Perú
- 2.1.2 Ley General de Educación N° 28044
- 2.1.3 Ley Universitaria N° 30220
- 2.1.4 Ley de Creación de la Universidad Peruana Los Andes, ley No 23757 de fecha 30 de diciembre de 1993.
- 2.1.5 Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes, (Resolución N° 045-2019-AU-CU) de fecha 03-09-2019
- 2.1.6 Reglamento Docente de la Universidad Peruana Los Andes, (Resolución N° 1127-2019-CU-VRAC de fecha 09-07-2019
- 2.1.7 Resolución de aprobación del Plan de Capacitación N° 1598- 2019 CU-Vrac, de fecha 05 de setiembre 2019

III. PERFIL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

El perfil del docente de la Universidad Peruana Los Andes, posee los requisitos que garantizan un adecuado desempeño docente para el logro del perfil del graduado y el mejoramiento continuo de la calidad en la formación profesional de los estudiantes de la universidad. Para cumplir tal fin el docente universitario de la universidad presenta los siguientes rasgos del perfil:

- a. Identificación con los principios, misión, visión y los objetivos académicos de la Universidad Peruana Los Andes.
- b. Dominio temático, manejo de capacidades, conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes propios de su especialidad, para la calidad académica.
- c. Cultura de investigación para la formulación de problemas y propuestas de solución a las problemáticas reales de nuestra sociedad en dependencia de su disciplina y la plasmación en la publicación sistemática de artículos científicos en revistas indizadas.
- d. Dominio del equilibrio entre ambos tipos de conocimientos de los aprendizajes teóricos y prácticos para construir la actitud del estudiante.
- e. Competencias en docencia universitaria en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, y evaluación para la pertinencia del aprendizaje en la formación profesional.
- f. Conocimientos de tecnología de la información y comunicación y manejo de un idioma extranjero.
- g. Conducta asertiva e integridad moral con capacidad de tolerancia y flexibilidad, garantizando la integridad del estudiante en el aspecto psicológico, físico y emocional.
- h. Gestión sobre responsabilidad social y bienestar universitario en bien de una mejor sociedad.

I V. DIAGNOSTICO DE LAS COMPETENCIAS DE LA DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

Las competencias de los docentes son el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que necesitan los docentes universitarios para conducir de forma pertinente el proceso de enseñanza – aprendizaje. Las competencias docentes implican la integración entre el logro del aprendizaje teórico y aprendizaje práctico¹, es decir la aplicabilidad de lo aprendido.

Los docentes universitarios deben tener las competencias que la profesión requiere, para la construcción de los nuevos conocimientos a través de la investigación, así mismo deberán desarrollar gestión universitaria centrado en el aprendizaje del estudiante.

En la Universidad Peruana Los Andes en los últimos cuatro periodos académicos mediante las encuestas estudiantiles y la evaluación jerárquica de desempeño se han identificado problemas principales en relación al proceso enseñanza-aprendizaje lo cual incide en una débil formación profesional en los estudiantes de la Universidad². Las Encuestas Estudiantiles se desarrollan en cada periodo académico, y está establecido en el calendario académico de la universidad (Tabla N° 09 del reglamento docente).³ La evaluación jerárquica de desempeño docente es procesada por la dirección del departamento académico y consejo de facultad mediante los instrumentos indicados en el reglamento de docentes (tabla N° 10 y tabla 11)⁴.

Referente a la Tabla N° 10; la evaluación del desempeño implica evaluar y verificar la planeación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación que implican actividades orientadas a planificar, organizar y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje, este sistema de evaluación permite conocer el desempeño real del docente, identificando sus fortalezas y limitaciones con la única intención de tener un diagnóstico situacional del eje académico de la Universidad Peruana Los Andes para luego introducir cambios e implementación de planes de mejora continua.

Referente a la Tabla N° 11; Instrumento de Evaluación de la Carpeta Académica. Es realizada mediante los monitoreos inopinados y opinados en los diferentes programas de estudios por parte de los Directores de los Departamentos Académicos, Directores de las Escuelas Profesionales. La carpeta académica se considerado como instrumento de gestión académica para el cumplimiento y aseguramiento para el logro del perfil del graduado.

Los resultados de las encuestas estudiantiles y la evaluación de la labor del desempeño docente, permite establecer un diagnóstico a cerca de las fortalezas y debilidades que tienen los docentes en el proceso de la formación profesional y con ello establecer las temáticas de las capacitaciones a los docentes para una mejora continua.

¹ Art. 39ª Ley Universitaria

² Plan Estratégico Institucional de la Universidad Peruana Los Andes

³ Art. 105º Reglamento de docentes – Criterios de la encuesta referencial

⁴ Art. 114º Inc. K) del presente reglamento

4.1 PROBLEMAS PRINCIPALES DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES:

- No existe previsión adecuada en la planificación de los aprendizajes.
- Escaso dominio y conocimiento didáctico.
- Escasa atención y dedicación hacia el estudiante.
- Mediano dominio de las tecnologías de la comunicación e información.
- Escaso dominio en la investigación, en relación a las áreas de formación profesional.
- Escaso dominio en el manejo de los instrumentos de evaluación.
- Escaso manejo de estrategias en el Aprendizaje Basado en Problemas ABP.
- Desconocimiento parcial sobre responsabilidad social y bienestar universitario
- No empleo de autorreflexión del aprendizaje hacia el logro del perfil del graduado.

V. SABERES Y DIMENSIONES DE LA CAPACITACIÓN

La Universidad Peruana Los Andes tiene el compromiso y el deber de atender a sus docentes mediante capacitaciones permanentes, para lograr así la calidad en el desempeño docente, aspecto primordial en la formación profesional. El plan de capacitación de la Universidad Peruana Los Andes se fundamenta en los siguientes aspectos de saberes y dimensiones.

5.1 SABERES:⁵

- a. SABER : *Aprender a conocer*
- b. SABER HACER : *Aprender a hacer*
- c. SABER ESTAR : *Aprender a convivir*
- d. SABER APRENDER : *Aprender a aprender*

5.1.1 APRENDER A CONOCER: Aprender para conocer supone, en primer término, el **saber** ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento, es decir, el conocimiento. Son saberes disciplinares; explora el dominio de los conocimientos específicos en los distintos campos que enseña, implica la comprensión y el análisis pedagógico que permita que el maestro haga una adecuada mediación entre los contenidos y los estudiantes para contextualizar el aprendizaje.

5.1.2 APRENDER A HACER: Se refiere a la capacidad para diseñar estrategias que permitan desarrollar el proceso de aprendizaje en el aula. Implica la capacidad de planificar, gestionar la enseñanza y evaluar los objetivos de aprendizaje. Es la gestión del aprendizaje es el **Saber Hacer** que Implica la capacidad de planificar, gestionar la enseñanza y evaluar los objetivos de aprendizaje.

⁵ Fuente: Modelo de evaluación Docente – UPLA 2019

5.1.3 APRENDER A CONVIVIR: Explora las habilidades que demuestran los maestros para entender las emociones propias y de los demás, discernir entre ellas y con base en esa información expresar sus pensamientos y actitudes, así como llegar a acuerdos. Implica las habilidades sociales y emocionales; es el **Saber Estar**.

5.1.4 APRENDER A APRENDER: Explora las habilidades para conocer, investigar y mejorar su práctica docente. Colabora con la comunidad educativa para tomar decisiones y realizar acuerdos. Implica el liderazgo profesional, es el **Saber Aprender**.

5.2 DIMENSIÓN: Las dimensiones son:

5.2.1 Pedagógicas – Metodológicas

El docente universitario, como mediador del proceso enseñanza – aprendizaje, es responsable de poner al servicio de los estudiantes sus capacidades didácticas y estrategias metodológicas en la construcción de calidad y búsqueda de excelencia académica, a través de la ⁶Gestión Universitaria.

5.2.2 Especialidad y Específicas

Se refiere al dominio por parte del docente de los conocimientos propios de la temática de su especialidad y de los últimos adelantos científicos y tecnológicos que la sociedad del conocimiento exige.

VI. OJETIVOS - METAS Y BENEFICIARIOS

6.1 OBJETIVO GENERAL:

Actualizar y perfeccionar a los docentes de forma sistemática y permanente para mejorar las competencias de la docencia.

6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

6.2.1 Desarrollar capacitaciones en la formación pedagógica de forma continua y permanente para el buen el desempeño del docente universitario.

6.2.2 Desarrollar capacitaciones temáticas de especialidad y específicas de los programas de estudios de forma sistemática para la construcción de la calidad académica y de investigación

VII. METAS:

7.1 El 100% de las actividades de capacitación ejecutados en la Universidad Peruana Los Andes

7.2 El 75% de los docentes universitarios de la Universidad Peruana Los Andes

⁶ Art. 79° Ley Universitaria N° 30220

VIII. BENEFICIARIOS:

Serán beneficiarios del Plan de Capacitación los docentes ordinarios y contratados de pregrado y posgrado de la Universidad Peruana Los Andes:

IX. MODALIDAD – METODOLOGÍA Y RECURSOS DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE

9.1 MODALIDAD:

El desarrollo de la Capacitación Docente se realiza mediante las modalidades:

9.1.1 **PRESENCIAL:** Requiere de la asistencia de los participantes en un lugar y horario previamente establecido, para la certificación requiere de la asistencia de más del 80 % del total de horas programadas bajo esta modalidad.

9.1.2 **VIRTUAL:** No requiere la presencia de los participantes, se realiza mediante un sistema de información y comunicación, donde interactuará ponente y docente, para la certificación se requiere que cumplan con las tareas y actividades previstas.

X. METODOLOGÍA:

En los procesos de capacitación se empleará una metodología en los cuales permita asegurar la transferencia de los conocimientos:

10.1 **Expositivo - analítico:** Se desarrollará exposición magistral a cargo de expertos, luego los participantes analizarán e interpretarán la información recibida.

10.2 **Extrapolación y transferencia:** Recibirán conocimientos previos basados en la experiencia, así mismo los participantes harán uso de guías, instrumentos y material didáctico para asegurar los conocimientos adquiridos.

XI. TIPOS DE EVENTOS ACADÉMICOS:

11.1 **CURSOS:** Es una estrategia de enseñanza – aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previsto.

11.2 **TALLER:** Es una estrategia de enseñanza – aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por los participantes de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.

11.3 **CURSO DE ESPECIALIDAD O ESPECÍFICO:** Son cursos que profundizan y especializan en el dominio de conocimiento teórico – práctico respecto de un área determinada de la actividad que realiza.

11.4 **CURSO DE ACTUALIZACIÓN:** Son eventos académicos que proporcionan conocimientos y experiencias derivadas del reciente avance científico y tecnológico en las diversas áreas.

11.5 SEMINARIO: Es una junta especializada que tiene naturaleza técnica y académica, y cuyo objetivo es llevar a cabo un estudio profundo de determinadas cuestiones o asuntos que cuyos tratamientos y desarrollo requiere y se ve favorecido cuando se permite una interactividad importante entre los especialistas y los participantes. Se consideran seminarios aquellas que presentan las características mencionadas.

11.6 CONFERENCIAS: Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica.

11.7 SIMPOSIO: Es una reunión de expertos en la que se expone y desarrolla un tema de forma completa y detallada, enfocándolo desde diversos ángulos a través de intervenciones individuales, breves, sintéticas y de sucesión. El auditorio formula preguntas y dudas que los expertos aclaran y responden.

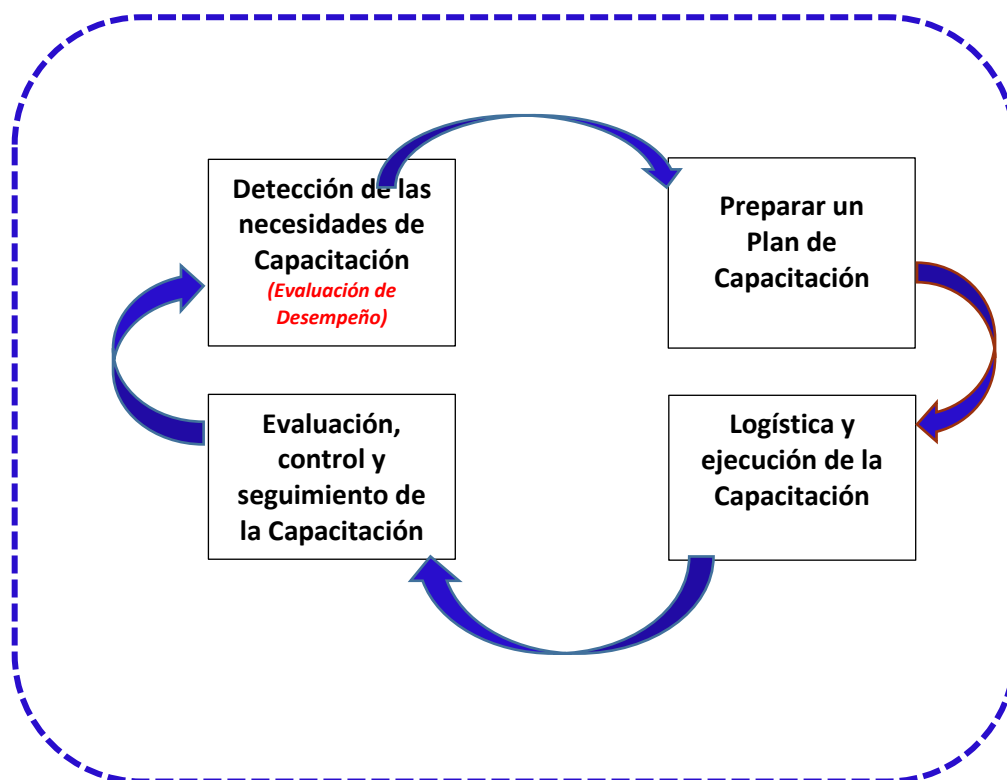
XII. ESTRUCTURA PARA LOS EVENTOS ACADÉMICOS

Los eventos académicos se presentan de acuerdo a un formato, el cual tiene la siguiente estructura:

ESTRUCTURA PARA LOS EVENTOS CADÉMICOS		
1. INTRODUCCIÓN	7. PRESUPUESTO	13. EVALUACIÓN
2. JUSTIFICACIÓN	8. ESTRATEGÍAS Y METODOLOGÍA	14. EXPOSITOR (ES) (currículo relacionado a la temática)
3. ALCANCE	9. ACTIVIDADES	15. FICHA DE SATISFACCIÓN
4. OBJETIVO GENERAL	10. SABERES CAMPO TEMATICA	16. BIBLIOGRAFÍA
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS	11. FECHAS Y HORARIOS	17. PRESUPUESTO
6. METAS Y ALCANCES	12. CRÉDITOS	18. PRESENTACIÓN DEL INFORME EVIDENCIADO A VICERRECTORADO ACADÉMICO

XIII. EVALUACIÓN Y MONITOREO

Es un instrumento que nos permite medir el grado de logro de un sistema, plan o proyecto de capacitación en el resultado de la capacitación, implica el desarrollo de instrumentos de evaluación para cada uno de los niveles, evaluar no es sólo medir es también interpretar la medida obtenida. La evaluación y monitoreo va también asociada a la corrección o plan de mejora continua.



XIV. EVALUACIÓN – CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

RESULTADO DE LA CAPACITACIÓN 	RESULTADO:
	La capacitación produce beneficios a los estudiantes de los programas de estudios y sus resultados se reflejan ampliamente.
	DESEMPEÑO
	La capacitación tiene impacto en los resultados del rendimiento académico de los estudiantes.
	APRENDIZAJE
	La capacitación produce cambios en los conocimientos, habilidades y las actitudes del aprendiz y mejora sus competencias
	REACCIÓN DEL APRENDIZ
	La capacitación produce satisfacción y mejora la actitud del aprendiz y predispone a futuras acciones planificadas de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.
MENOR	

14.1 EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE

En el marco de la gestión por resultados la evaluación, control y seguimiento de la capacitación docente se convierte una herramienta gerencial dirigida a verificar la ejecución de las actividades, el uso de los recursos y el logro de los objetivos y metas planteados en el momento de la planificación; El recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones de esta manera los resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes.

XV. RESULTADOS DE LA ENCUESTA REFERENCIAL ESTUDIANTIL

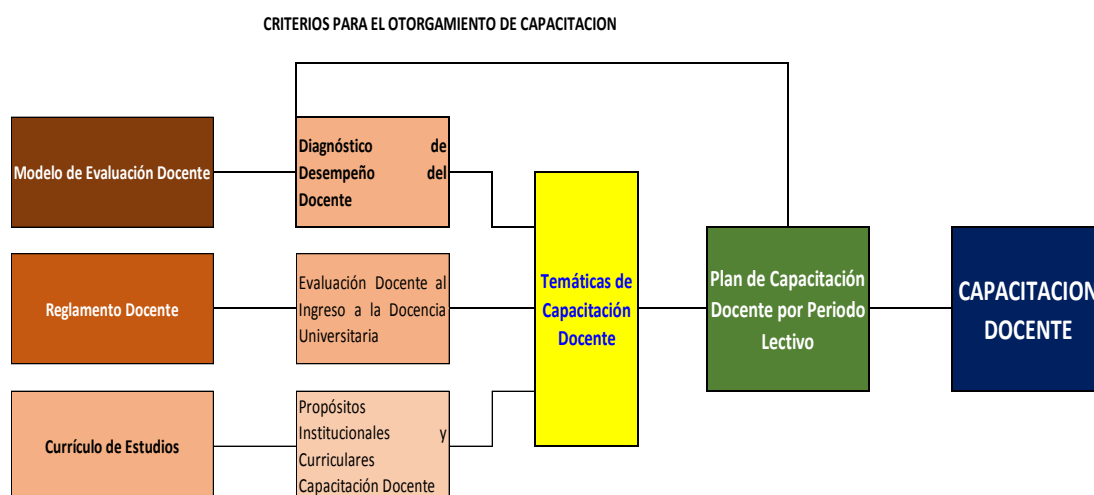
Existe una gran preocupación frente al servicio del proceso de la formación profesional en las dimensiones de la temática y/o conocimientos, enseñanza–aprendizaje y evaluación, investigación, responsabilidad social y bienestar universitario y la consecución de los principios y valores; dimensiones que guardan relación con los saberes de la educación , la finalidad de la encuesta estudiantil es conocer los resultados de los estudiantes frente al servicio académico que se viene brindando en todo el proceso de la formación profesional, así como la satisfacción de los estudiantes respecto a la calidad del servicio para implementar planes de mejora continua a través de las capacitaciones continuas y permanentes.

Hoy en día persiste un gran interés por saber las expectativas que tienen los estudiantes universitarios acerca de las condiciones para mejorar su proceso educativo. En este sentido la información relevante en el ámbito de la educación superior universitaria sobre la satisfacción de estudiantes frente al servicio de Formación Profesional en la Universidad Peruana Los Andes, tal importancia radica en que la información brindada es válida y confiable en base al grado de satisfacción de los estudiantes, quienes según Pérez y Alfaro (1997), son los que definen la calidad del proceso de formación profesional que reciben, evidenciado ello resulta necesario tener a los estudiantes como un foco de atención, por ello, la información acerca de las experiencias, expectativas, necesidades y opiniones de los estudiantes ha adquirido una especial consideración estratégica cuyo propósito es obtener una posición competitiva favorable en el mercado de la educación superior.

XVI. CRITERIOS PARA EL OTORGAMIENTO DE CAPACITACION

Dentro de los criterios para el otorgamiento de capacitación nos basamos en el Reglamento Docente de la Universidad⁷ y el Modelo de Evaluación de Desempeño Docente⁸, los cuales son guías principales para el diagnóstico del estatus de la situación docente en el desempeño de sus labores académicas (lectivas) y no académicas (no lectivas), así como en la propuesta de las temáticas de capacitación de los docentes de la Universidad.

De los resultados del proceso de evaluación del desempeño docente se obtiene un orden de mérito de estado situacional del docente, en base a ello se clasifican a los docentes en las temáticas pre establecidas para la capacitación de los mismos. Los criterios para el proceso de capacitación es el siguiente:



Fuente: elaboración propia Vicerrectoría Académica 2019.

En el esquema anterior se presenta los criterios para la capacitación a los docentes de la Universidad Peruana Los Andes; como primer criterio para la capacitación docente se toma en cuenta el diagnóstico de desempeño docente que consta de la encuesta estudiantil (30%) y la evaluación del desempeño docente (dictado de clases) y no académicos (comisiones, etc.) cuyo porcentaje es (70%). Estos criterios están alineados a los propósitos institucionales de la universidad (diagnóstico de Plan Estratégico Institucional, diagnóstico curricular, etc.); de manera que estos criterios convergen para generar las temáticas de capacitación que serán las mismas que se plasman en el plan de capacitación docente de la Universidad Peruana Los Andes.

De acuerdo al modelo de evaluación docente (dimensiones propuestas en dicho modelo), se obtuvieron las temáticas expuesta de manera general el cual se presente en el siguiente cuadro:

⁷ Resolución N° 1127 – 2019 – CU – Vrac., con fecha 09 – 07 – 2019.

⁸ Resolución N° 0346 – 2019 – CU – Vrac., con fecha 28 – 02 – 2019.

Temáticas de Capacitación Docente Propuestas acorde a los documentos normativos de la Universidad Peruana Los Andes.

N° de PREGUNTA DE ENCUESTA	TEMATICA DE CAPACITACION	PRIORIDAD (De acuerdo a Resultados de Encuesta)	Cantidad de Preguntas
1,2,3,4	Capacitación Específica en la Escuela Profesional	IV	4
5, 6, 7, 17, 24, 25, 26	Capacitación en Evaluación de Enseñanza Aprendizaje e Instrumentos de Evaluación	I	7
8, 10, 11, 12, 13, 18	Capacitación en Metodologías de Enseñanza Aprendizaje	II	6
9, 27, 30	Capacitación en Investigación Formativa	V	3
14, 15, 16	Capacitación en Tutoría Académica	VI	3
19, 20, 21, 22	Capacitación en Acompañamiento Estudiantil	VI	4
28, 29	Capacitación en Uso de TICs en la Enseñanza Aprendizaje	III	2

Fuente: elaboración propia Vicerrectoría Académica 2019.

En base a lo expuesto, para el presente periodo de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas, evaluación (lectiva y no lectiva) de los docentes periodo 2019 - I, se plantean las temáticas siguientes como capacitaciones transversales:

Capacitaciones Transversales propuestas alineadas a las temáticas de capacitación docente de la Universidad Peruana Los Andes.

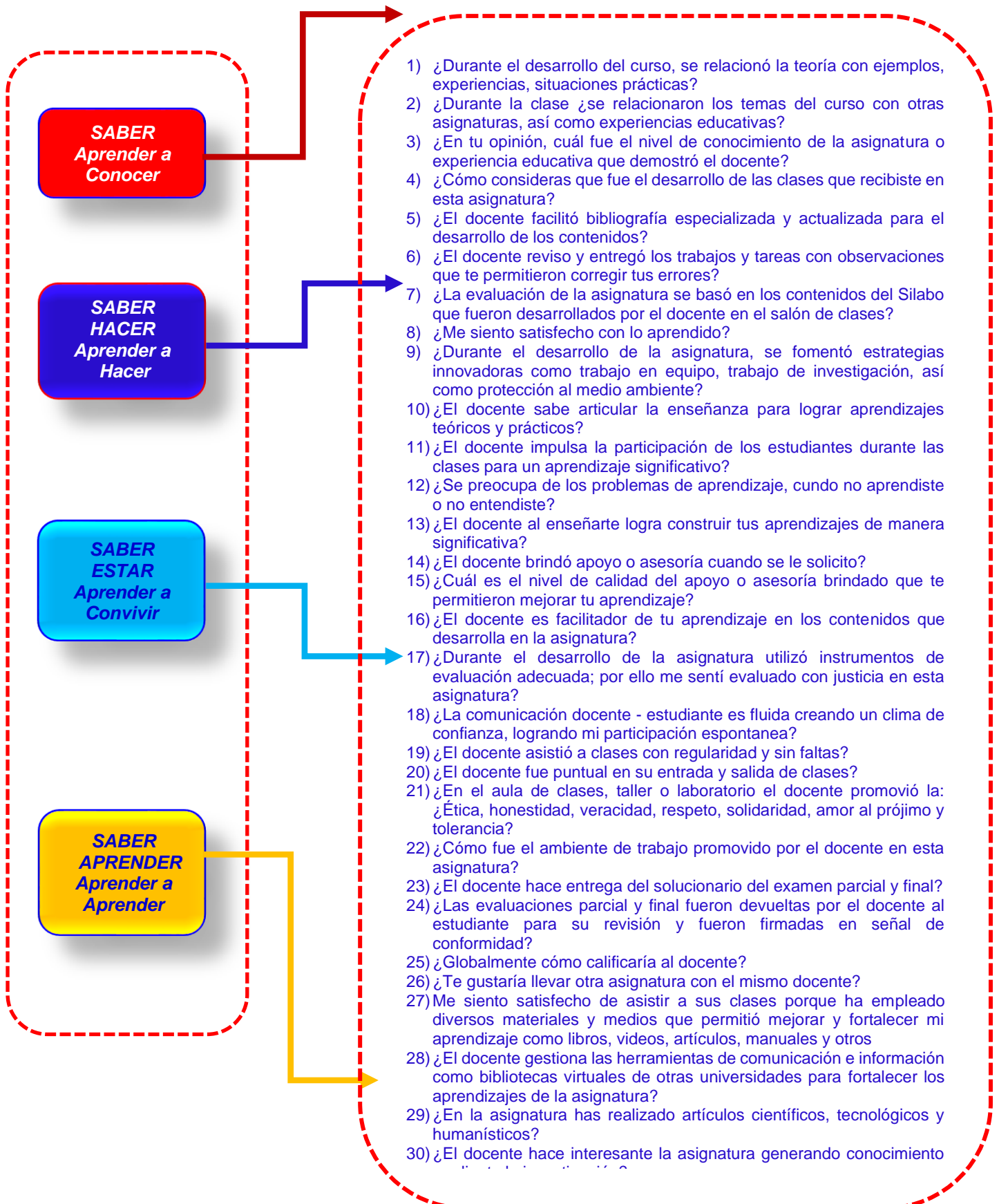
TEMATICAS	CAPACITACIONES TRANSVERSALES PROPUESTAS PARA EL PERIODO LECTIVO 2020 II
Capacitación en Evaluación de Enseñanza Aprendizaje e Instrumentos de Evaluación	1. TALLER PARA LA ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR ÁREAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL
Capacitación en Metodologías de Enseñanza Aprendizaje	2. CURSO TALLER SOBRE ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA EL NIVEL DE LOGRO DEL APRENDIZAJE. 3. CAPACITACIÓN EN APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS.

Fuente: elaboración propia Vicerrectoría Académica 2020.

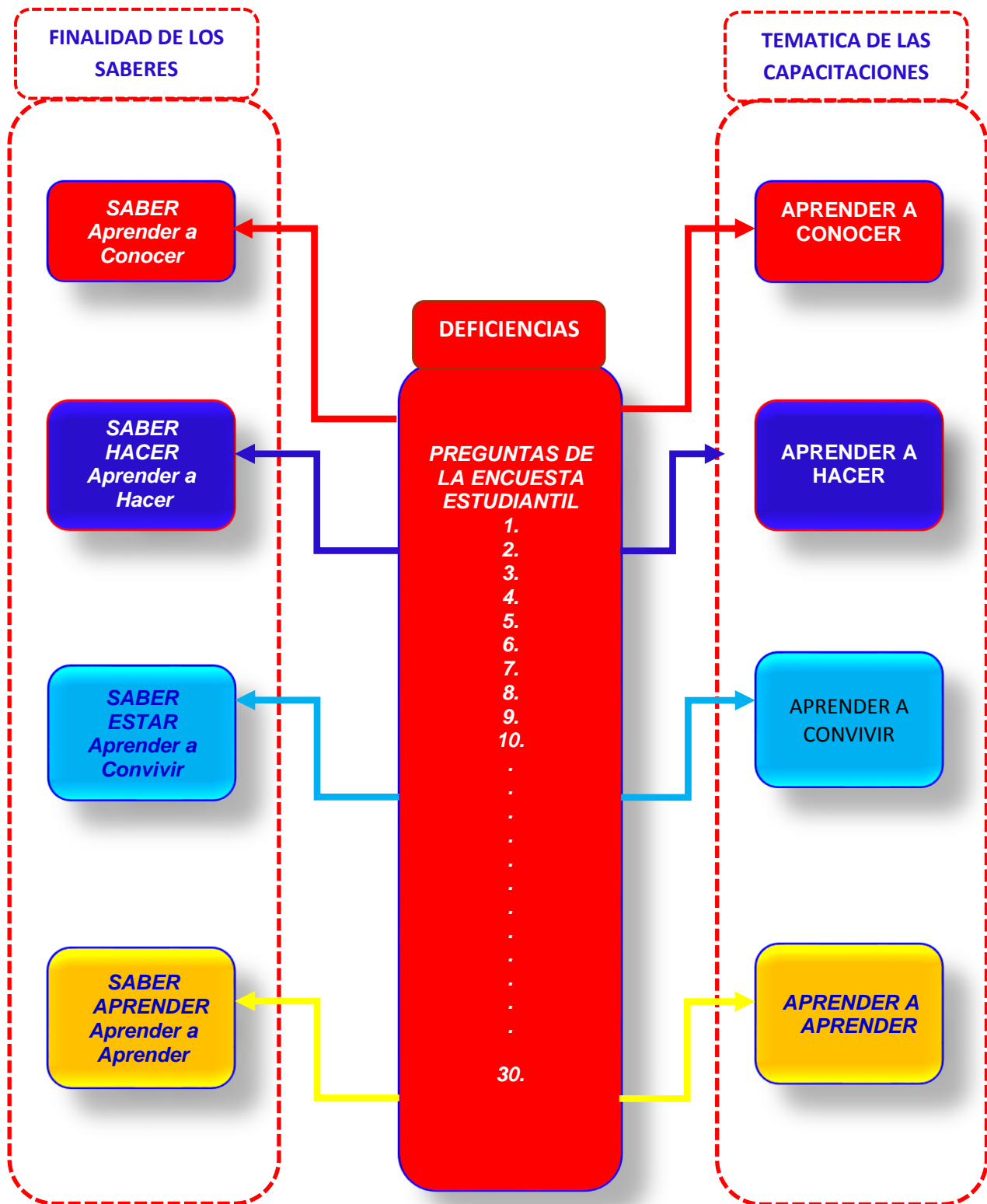
XVII. TEMATICA DE LAS CAPACITACIONES SEGÚN LOS SABERES DE LA EDUCACIÓN

N°	SABERES DE LA EDUCACIÓN		TEMATICA DE LAS CAPACITACIONES		PARA LA UNESCO EL PERFIL DEL PROFESIONAL DEL DOCENTE SE APOYA EN LOS CUATRO PILARES:
1	SABER	APRENDER A CONOCER	1.1	CAPACITACIONES ESPECÍFICAS DE LA ESCUELA PROFESIONAL	<p style="text-align: center;"><u>APRENDER A CONOCER:</u></p> <p>Parte de la combinación de una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias</p>
			1.2	CAPACITACIONES DE ESPECIALIDAD DE LA ESCUELA PROFESIONAL	
			1.3	CAPACITACIONES EN LAS TEMATICAS PROPIAS DEL PROGRAMA	
2	SABER HACER	APRENDER A HACER	2.1	ESTRATEGÍAS METODOLÓGICAS EN EL PROCESO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	<p style="text-align: center;"><u>APRENDER A HACER:</u></p> <p>Esto supone adquirir no sólo una calificación profesional sino, más bien, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo, mediante las habilidades en didáctica universitaria.</p>
			2.2	LAS BUENAS PRACTICAS DE LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	
			2.3	LA IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	
			2.4	ESTRATEGÍAS EN EL APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS - ABP	
			2.5	LA CARPETA ACADÉMICA COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA DEL CURRÍCULO	
3	SABER ESTAR	APRENDER A CONVIVIR	3.1	LA TUTORIA ACADÉMICA EN LA FORMACION PROFESIONAL	<p style="text-align: center;"><u>APRENDER A VIVIR JUNTOS:</u></p> <p>Implica desarrollar el conocimiento personal aceptando el enriquecimiento proveniente de los saberes y experiencias de manera bidireccional, impulsando además la realización de proyectos comunes que tengan por objetivo el mejoramiento de la calidad de vida.</p>
			3.2	EL ACOMPAÑAMIENTO ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD	
			3.3	LA ETICA EN LA SOCIEDAD Y SU INFLUENCIA	
			3.4	LOS BUENOS VALORES FACTOR PARA UNA MEJOR SOCIEDAD	
4	SABER APRENDER	APRENDER A APRENDER	4.1	LA INVESTIGACIÓN FORMATIVA EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	<p style="text-align: center;"><u>APRENDER A APRENDER</u></p> <p>Mediante la investigación se logra el desarrollo y evolución de la propia personalidad, buscando una mayor capacidad de autonomía y de juicio, que paralelamente fortalezca la responsabilidad personal en la realización del destino de la humanidad, de juicio y de responsabilidad social.</p>
			4.2	CURSO DE ESCRITURA CIENTÍFICA Y PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS EN REVISTAS INDEXADAS	
			4.3	ELABORACIÓN DE ARTÍCULOS CIENTÍFICOS Y MONOGRAFÍAS	
			4.4	LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA PARA LA SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DE LA SOCIEDAD	
			4.5	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	

17.1 SISTEMA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN POR LOS SABERES DE LA EDUCACIÓN – UNESCO Y PREGUNTAS DE LA ENCUESTA ESTUDIANTIL



17.2 SISTEMA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN POR LOS SABERES DE LA EDUCACIÓN – UNESCO Y PREGUNTAS DE LA ENCUESTA ESTUDIANTIL



I.- TEMÁTICA TRANSVERSALES SEGÚN LAS NECESIDADES DEL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL PARA EL PRIMER SEMESTRE 2020

N°	NECESIDADES (DEBILIDADES SEGÚN PEI – UPLA)	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO Y BENEFICIARIOS	SEDE CENTRAL FACULTADES					FILIAL CHANCHA MAYO	**FILIAL LIMA	**FILIAL SATIPO
				CIENCIAS DE LA SALUD	INGENIERÍA	MEDICINA HUMANA	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES			
4	Disminución de ingresantes y población estudiantil en la Universidad Peruana Los Andes	CAPACITACIÓN EN "BUENAS PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA"	S/. 20.000	1° Semana	2° Semana	3° Semana	4° Semana				
			Docentes de la UPLA	Marzo 2020 (reprogramado para setiembre)							
5	Falta de programas de capacitación continua con temáticas especializadas para los docentes de la Universidad.	CAPACITACIÓN EN EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS A DOCENTES DE TALLERES TÉCNICOS	S/. 20.000	1° Semana	2° Semana	3° Semana	4° Semana				
			Docentes de Talleres Técnicos	Julio 2020							
6	Escasa implementación de tutorías y servicios pedagógicos en las Unidades Desconcentradas.	CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD DOCENTE Y PASANTÍA A CONGRESOS NACIONALES E INTERNACIONALES	S/. 20.000	1° Semana	2° Semana	3° Semana	4° Semana				
			Docentes Tutores	Agosto 2020							
	Docentes con capacidades y habilidades limitadas en instrumentos de evaluación	TALLER PARA LA ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR ÁREAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	25,000	1° Semana	2° Semana	3° Semana	4° Semana				
			Docentes de la UPLA	AGOSTO 2020							
2	Disminución de ingresantes y población estudiantil en la Universidad Peruana Los Andes	CAPACITACIÓN EN APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS	S/. 25.000	1° Semana	2° Semana	3° Semana	4° Semana				
			Docentes de la UPLA	OCTUBRE 2020							
3	Delimitado manejo de metodologías estratégicas	CURSO TALLER SOBRE ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA EL NIVEL DE LOGRO DEL APRENDIZAJE.	S/. 25.000	NOVIEMBRE 2020							
			Docentes de la UPLA								
SUB TOTAL			S/. 135.000								

II.- CAPACITACIONES ESPECÍFICAS Y DE ESPECIALIDAD DE LOS PROGRAMAS PARA EL PERIODO ACADÉMICO 2020

N°	NECESIDADES (DEBILIDADES SEGÚN PEI – UPLA)	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	FECHA PROGRAMADA	SEDE CENTRAL – FACULTADES					FILIAL CHANCHA MAYO	**FILIAL LIMA	**FILIAL SATIPO
					CIENCIAS DE LA SALUD	INGENIERÍA	MEDICINA HUMANA	DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES			
					2020							
1	Falta de programas de capacitación continua con temáticas especializadas para los docentes de la Universidad	Construcciones especiales e innovación a la construcción	10000	Junio del 2020		✓					✓	
2		Actualización en el uso de software especializados	10000	Mayo del 2020		✓					✓	
3		criterios aplicables en el proceso de enseñanza - aprendizaje en materia jurídica	4000	Abril del 2020				✓		✓	✓	✓
4		instrumentos de evaluación aplicables en el proceso de enseñanza - aprendizaje en materia jurídica	4800	Mayo del 2020				✓		✓	✓	✓
5	Falta de programas de capacitación continua con temáticas especializadas para los docentes de la Universidad	Capacitación en manejo instrumental en el programa de obstetricia	6000	Agosto 2020	✓							
6		Taller sobre los implantes en la odontología	6500	Setiembre 2020	✓						✓	
7		Curso taller instrumental en Enfermería	6000	Octubre 2020	✓							
8		Curso Taller en salud pública veterinaria, salud y producción animal en medicina veterinaria y zootecnia	5500	Noviembre 2020	✓							
9		Il curso taller de actualización en nutrición clínica, comunitaria, deportiva y de investigación dirigido a los docentes de la carrera de nutrición	6500	Agosto 2020	✓							
10		Il Diseño de instrumentos de evaluación por competencias en medicina humana	7500	Setiembre 2020			✓					
11		Congreso en las nuevas tendencias educativas, científicas, tecnológicas y humanistas en posgrado	12000	Agosto 2020								
12		Il Investigación científica en tecnología médica-parte	9000	Octubre 2020	✓							
13		Il Curso sobre el diseño de preguntas validadas para el examen ENAFB valido para el SERUMS del profesional químico farmacéutico	4000	Agosto 2020	✓							

14	II Seminario: industria 5.0 las operaciones en el futuro	5500	Setiembre 2020		<input checked="" type="checkbox"/>						
15	Capacitación en gestión ambiental y tecnologías de punta	5500	Agosto 2020		<input checked="" type="checkbox"/>						
16	Seminario en Derecho procesal y jurídico	8000	Octubre 2020				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17	Curso Taller de neurociencia para un mejor aprendizaje	7500	Agosto 2020				<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Capacitación en las tendencias administrativas	8500	Setiembre 2020					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19	Curso Taller de la contabilidad en el milenio	8500	Octubre 2020					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20	Capacitación en los últimos adelantos de la arquitectura	7000	Agosto 2020		<input checked="" type="checkbox"/>						
21	Capacitación en ingeniería civil relacionado a uso de nuevas tecnologías	8000	Setiembre 2020		<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Taller de ingeniería de sistemas en el uso de nuevos softwares en la aplicabilidad del mercado	6000	Octubre 2020		<input checked="" type="checkbox"/>						
SUB TOTAL		s/. 156 300									

CUADRO RESUMEN DEL PRESUPUESTO PARA EL PERIODO ACADÉMICO 2020

2020		
A	CAPACITACIONES TRANSVERSALES	s/. 135.000
B	CAPACITACIONES ESPECÍFICAS Y DE ESPECIALIDAD	s/. 156.300
TOTAL		s/. 291.300.00

