
 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 1 de 19




PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE 2020-2023

Elaboración y fecha:	Revisión y fecha:	Aprobación y fecha:
Dirección Universitaria de Personal Docente	CT-VRAC	Consejo Universitario
16 de diciembre 2019	16 de diciembre 2019	15 de enero 2020 RESOR-SEGEN-UPCH-2020-CU-0022
Dirección Universitaria de Personal Docente	CT-VRAC	Consejo Universitario
19 de enero 2020	22 de enero 2020	29 de enero 2020 RESOR-SEGEN-UPCH-2020-CU-0075

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 2 de 19

Contenido

<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	3
<i>II. OBJETIVOS DE GESTIÓN</i>	5
2.1. <i>Objetivo Principal</i>	5
2.2. <i>Objetivos Específicos</i>	5
<i>III. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL</i>	5
3.1. <i>Perfil Del Docente UPCH</i>	5
3.2. <i>Marco Institucional Revisado</i>	6
3.3. <i>Alineación al PEI 2019-2023</i>	6
3.4. <i>Indicadores Clave</i>	7
<i>IV. ESTRATEGIAS</i>	8
4.1 <i>Incorporación de Docentes</i>	8
4.2 <i>Capacitación de Docentes</i>	10
4.3 <i>Ratificación y Promoción de Docentes</i>	12
4.4 <i>Evaluación del Desempeño Docente</i>	14
4.5 <i>Bienestar Docente</i>	16
<i>V. CRONOGRAMA</i>	18
<i>VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	19

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 3 de 19

I. INTRODUCCIÓN

Una reforma de la gestión en las instituciones académicas de educación superior implica adoptar una adecuada gestión del conocimiento con el fin de afrontar con éxito su principal desafío que es, participar en la creación y la difusión de los conocimientos para resolver los problemas de la sociedad, y formar profesionales con ética donde se priorice el factor humano, como el recurso más valioso que posee una organización, que es su personal docente.

La universidad debe potenciar y estimular todas las habilidades necesarias en todos los miembros de la institución, especialmente en su personal docente, que le permita desarrollar una serie de habilidades y competencias destinadas a generar más conocimiento y que éste repercuta en su beneficio como institución.

Por consiguiente, una óptima gestión del capital humano docente es un aspecto trascendental que la universidad debe afrontar y superar de manera eficiente para ser competitiva y exitosa. Es por ello, que en toda organización académica debe existir un proceso de selección y seguimiento de este personal en base a una correcta evaluación.

Para tener una adecuada gestión del talento docente, se debe tener en cuenta lo siguiente: contar con las personas adecuadas (tanto en su capacidad académica como en su comportamiento ético), disponer de un clima institucional adecuado, tener un capital docente adecuado y retener al personal sobresaliente.


Existen muchas debilidades en la gestión del talento docente, tenemos, por ejemplo, deficientes procesos de selección de nuevo personal docente, una deficiente aplicación del reglamento interno de trabajo y código de convivencia, y finalmente, una débil política de incentivos y reconocimientos.

La gestión del talento humano consiste en el planeamiento, organización, desarrollo, evaluación, coordinación, así como la aplicación de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, en paralelo debe incentivar a su talento humano no solo en el ámbito profesional y económico, sino también en las áreas sociales, culturales, promoción de la salud física y mental, aspectos turísticos y deportivos, ya que son aspectos de su vida diaria, todo ello en respuesta de un mejor rendimiento.

El desarrollo del potencial humano docente se describe en el PEI 2019-2023 como pilar fundamental para el posicionamiento estratégico de crecimiento sostenible de la UPCH para los siguientes 5 años y hacia el 2030. En este sentido la UPCH considera al grupo humano docente como la piedra angular de la producción intelectual y formativa profesional.

Para realizar el presente documento se revisó y adecuó las estrategias e indicadores a los documentos normativos ya existentes en la UPCH, como son el Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo UPCH – 2019 y el Plan de desarrollo académico-docente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia – 2017.

Una de las piedras angulares de la UPCH es su potencial docente para investigación, según el informe de Educación Superior en Iberoamérica, y el Informe 2016 de Perú realizado por Universia menciona que en los primeros lugares de investigadores según área de conocimiento se encuentra


 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 4 de 19

Ingeniería y Tecnología, Ciencias Médicas y de la Salud, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales, que son áreas en las que la universidad se desarrolla. Esta es una fortaleza importante para la gestión de talento docente que debe ser capitalizada en su plan.

El presente documento de plan de gestión del talento docente se basa en los siguientes procesos según el Gráfico 1.

Gráfico 1. Estrategias para la Gestión del Talento Docente UPCH



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 5 de 19

II. OBJETIVOS DE GESTIÓN

2.1. Objetivo Principal

- Mejorar la gestión del potencial humano de los docentes de la UPCH.

2.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer el talento académico-docente.
- Gestionar el desarrollo de la carrera docente.
- Promover el bienestar del docente.

III. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

3.1. Perfil Del Docente UPCH

Existen diversas cualidades, aptitudes y actitudes que caracterizan a un docente universitario, pero es importante tener en cuenta cuáles son las que se valoran en un buen docente, es importante no sólo sus conocimientos sino también su habilidad para transmitirlos y aplicarlos en el ejercicio de la docencia.

Además, un componente importante es que los docentes deben ser los profesionales que más trabajen las habilidades blandas, sobre todo las relacionadas con la comunicación y asertividad.

El perfil de un docente que pertenezca a la Universidad Peruana Cayetano Heredia debe estar centrado en las cinco dimensiones que están especificadas en el Gráfico 2.

Este perfil será consensuado por los Consejos Integrados de Facultades para su posterior y progresiva implementación.

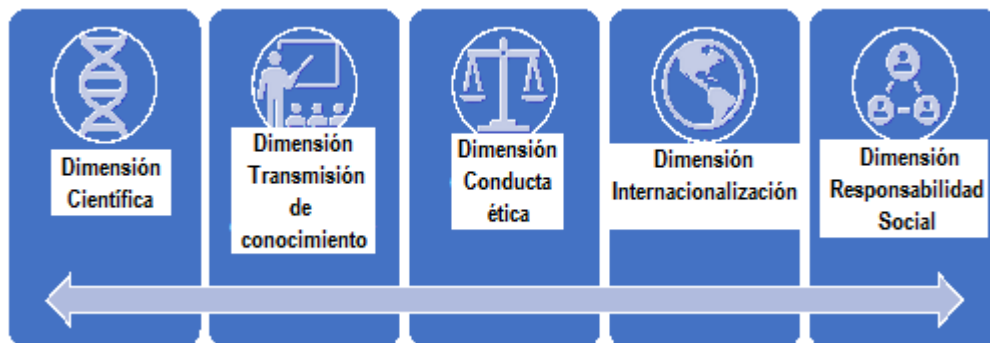



Gráfico 2. Dimensiones del perfil docente UPCH

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 6 de 19

- **Dimensión científica:** es importante que el docente tenga como base el aprendizaje basado en la evidencia, ser un investigador (eje importante y clave en la Universidad Peruana Cayetano Heredia) y utilizar fuentes de información confiables como las revistas científicas indexadas, libros, bases de datos de patentes, etc. Además de usar la investigación como herramienta para el proceso de enseñanza- aprendizaje para los estudiantes, esto se denomina investigación formativa.
- **Dimensión de transmisión del conocimiento:** tener los conocimientos científicos actualizados no asegura una adecuada transmisión del conocimiento a los estudiantes. Es importante contar con estrategias didácticas que tengan como objetivo un aprendizaje basado en competencias.
- **Dimensión de conducta ética:** es un punto clave que un docente tenga un componente ético y de respeto con sus pares y con sus estudiantes, basado en su conducta y actitudes. Es importante recalcar que debe tener un profundo sentido de la razón y no basarse en la emoción para la toma de decisiones.
- **Dimensión de internacionalización:** los docentes UPCH deben tener la posibilidad de recibir capacitaciones, realizar investigaciones con instituciones académicas fuera del país y recibir visitas de docentes extranjeros.
- **Dimensión de responsabilidad social:** los docentes UPCH deben ser parte de actividades que vinculen a la academia con la sociedad civil, la empresa privada y el estado, agregando valor al desarrollo de la comunidad mediante su contribución ética, científica y de transmisión del conocimiento.


3.2. Marco Institucional Revisado

- Planeamiento Estratégico Institucional 2019-2023
- Plan Operativo Anual 2019
- Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo 2019
- Plan del Desarrollo Académico Docente 2017

3.3. Alineación al PEI 2019-2023

Las principales funciones de la DUPED, alineadas al Plan de Talento de Gestión del Docente y que buscan capacitar y motivar a los docentes son:

- Cumplir y hacer cumplir las políticas de personal docente, proponiendo oportunamente al Consejo Universitario las modificaciones que sean necesarias en los respectivos reglamentos.
- Asesorar a las Facultades y a la Escuela de Posgrado en lo referente a las políticas de la carrera docente.
- Evaluar, compatibilizar e informar a las autoridades en lo concerniente a los procesos de incorporación a la docencia a través de concurso de méritos, ratificación, promoción y de los procesos relacionados a la carrera docente para su aprobación por las instancias respectivas.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 7 de 19

- Organizar, planificar y gestionar conjuntamente con las Facultades la capacitación del personal docente de la UPCH para potenciar las competencias profesionales, académicas y de gestión universitaria.
- Promover el bienestar del docente universitario.
- El Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2023 establece las principales estrategias que definen el crecimiento institucional en el periodo establecido. A continuación, se presentan los objetivos estratégicos a los que contribuye la DUPED y los indicadores a los que se orientan su gestión.

Cuadro 1: Alineación de la DUPED al PEI 2019-2023

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	INDICADORES
OE2: Aumentar la satisfacción de los grupos de interés	O.Op2.1 Promover una cultura de calidad en la atención de los usuarios internos y externos.	Ind-PEI-2.1.2 Satisfacción del personal docente.
OE4: Aumentar la captación y fidelización de estudiantes, docentes e investigadores	O.Op4.2 Aumentar la cantidad de docentes a tiempo completo.	Ind-PEI-4.2.1 Porcentaje de docentes a tiempo completo.
OE5: Aumentar la producción e impacto social de la investigación y transferencia tecnológica.	O.Op5.6 Elevar el porcentaje de docentes investigadores y activos en RENACYT.	Ind-PEI-5.6.1 Porcentaje de docentes investigadores registrados en y activos en RENACYT.
OE10: Desarrollar el talento humano y mejorar el clima organizacional.	O.Op10.1 Incrementar el porcentaje de docentes ordinarios con grado de doctor y maestro.	Ind-PEI-10.1 Porcentaje de docentes ordinarios con grado de maestro.
		Ind-PEI-10.2 Porcentaje de docentes ordinarios con grado de doctor.

3.4. Indicadores Clave

El público objetivo de la DUPED son 686 docentes ordinarios, de los cuales el 65% son hombres y el 35% mujeres, lo cual es una oportunidad para incentivar la participación de las mujeres como docentes ordinarios. Asimismo, más del 70% de docentes son mayores de 50 años, y sólo el 21% son docentes principales.

Cuadro 2: Principales indicadores de docentes ordinarios

DOCENTES ORDINARIOS 2019	
686 Docentes Ordinarios	65 % Hombres
	35 % Mujeres
	27 % Menores a 50 años
	36 % 50 a 60 años
	37 % Mayores a 60 años
	52 % Auxiliar
	27 % Asociado
	21 % Principal
	26 % 40 horas por semana
	74 % Menos de 40 horas por semana

IV. ESTRATEGIAS

4.1 Incorporación de Docentes

Problemas Identificados


- Débil convocatoria en el proceso de incorporación de docentes: el proceso para seleccionar trabajadores competentes implica realizar un análisis de puestos identificando la demanda actual y futura, mecanismos efectivos para atraer talento, y reducir los errores de aceptación y rechazo. Es así que resulta necesario contar con una adecuada planeación de recursos humanos, reclutamiento, selección y orientación.

Ante ello, se ha identificado que:

- No se cuenta con perfiles actualizados para cada una de las áreas que la universidad necesita a través de sus departamentos académicos.
- La etapa de selección se basa en el currículum y una entrevista, no se realiza una clase maestra u otros mecanismos.
- No existe un proceso de inducción estandarizado.

Propuesta

- Fortalecer la captación del talento a través de convocatorias a nivel nacional e internacional, basadas en la idoneidad del perfil docente para el puesto requerido.
- Mejorar el proceso de incorporación de docentes a través:
 - Planeamiento: anticipar la demanda de docentes nombrados y crear perfiles específicos para cada puesto.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 10 de 19


4.2 Capacitación de Docentes

Problemas Identificados

- a) En la gestión:
- Deficiente sistema de información para la generación de indicadores de gestión docente.
 - Escasos recursos humanos y monetarios.
- b) Percibidos por los docentes, según el estudio cuantitativo de clima laboral realizado por Adecco en el 2018:
- El **48%** de los docentes considera que la Universidad no los capacita adecuadamente para el desarrollo de sus funciones.
 - El **51%** de docentes considera que en la Universidad no existen las mismas oportunidades de capacitación para todos de acuerdo a los puestos ocupados.
 - Además, también se evidencia una baja participación de los docentes en los programas de capacitación.

Propuesta

- Fortalecer la planificación y desarrollo de programas de capacitación para los docentes.
- Mejorar la convocatoria de los programas de capacitación dirigidos a docentes: comunicación efectiva a la comunidad herediana sobre la política de capacitación, así como también emplear canales institucionales accesibles para el personal docente tales como boletines, y correo electrónico; asimismo, solicitar y garantizar que las autoridades de cada departamento inviten a los docentes a participar en las capacitaciones.
- Se plantea organizar las capacitaciones en 4 áreas, según las necesidades del personal:
 - Gobierno y gestión universitaria (dirigida a docentes con cargos de administrativos)
 - Gobierno y política universitaria
 - Gestión institucional
 - Administración y Finanzas
 - Gerencia y toma de decisiones
 - Liderazgo
 - Docencia (dirigida a docentes que deseen mejorar sus habilidades en el aula).
 - Estrategias y herramientas didácticas
 - Habilidades blandas: técnicas comunicacionales, trabajo cooperativo
 - Uso de TICs para la enseñanza – aprendizaje
 - Investigación: Incluye metodología de investigación e investigación formativa; la cual es dirigida a docentes para incentivar y dar soporte en torno a herramientas de investigación; además de usar la investigación como herramienta para transmisión de conocimiento.
 - ✓ Conducta responsable en investigación
 - ✓ Metodología y herramientas para la investigación

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 11 de 19


- ✓ Investigación formativa
- ✓ Redacción y publicación de comunicaciones científicas
 - Capacitaciones específicas de acuerdo a la necesidad y especialidad de los docentes: identificar las necesidades educativas de los docentes con mejor rendimiento para incorporarlas en el plan de capacitaciones.
- Criterio de selección según resultados de la evaluación docente: los docentes que ingresen al programa de capacitación serán seleccionados según su desempeño anual.
- Medir el impacto de las capacitaciones.

INDICADORES DE CAPACITACIÓN

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	META
Cumplimiento del proceso de inducción	• Porcentaje de cumplimiento de la inducción a los docentes incorporados a la UPCH.	100 %
Índice de docentes capacitados	• Porcentaje de docentes ordinarios y contratados capacitados durante el año.	50 %
Cumplimiento del plan de capacitación	• Porcentaje del cumplimiento del plan de capacitación	100 %

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

CAPACITACIÓN	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
a. Detección de necesidades de capacitación	X	X	X										
b. Elaboración del Plan de Capacitación		X	X										
c. Aprobación del Plan de Capacitación			X										
d. Ejecución del Plan de Capacitación			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
e. Según ejes													
-Gestión y gobierno			X	X	X	X	X						
-Docencia			X	X	X	X	X						
-Investigación			X	X	X				X	X	X		
-Capacitaciones específicas			X	X	X				X	X	X		
f. Presentación de Resultados							X					X	

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 12 de 19

4.3 Ratificación y Promoción de Docentes

Problemas Identificados


- Bajo uso del Sistema de Información Docente para la ratificación y promoción.
- Débil sistema de ratificación y promoción de docentes ordinarios: el proceso para ratificar y promover implica realizar un análisis de la gestión académica al interior de cada uno de los departamentos académicos, tener mecanismos efectivos para retener talentos, reducir los errores de aceptación y rechazo. Es así que resulta necesario contar con una adecuada planeación de recursos humanos, ratificación y promoción.

Ante ello, se ha identificado que:

- La ratificación y promoción son procesos basados en indicadores de investigación (número de artículos científicos publicados) dejando de lado el aspecto académico.
- Falta de difusión y definición clara sobre las implicancias de la ratificación, pero sobre todo de la promoción (implicancias, beneficios y responsabilidades).
- Debe haber una evaluación de desempeño tanto por los estudiantes, de su jefe inmediato, superior y pares: evaluación 360°.
- Insuficiente infraestructura y personal en DUPED para el cumplimiento adecuado de los procesos

Propuesta

- Mejorar el Sistema Integrado de Información Docente (SID) con el objetivo de brindar información de manera rápida y eficaz a las diversas instituciones (SUNEDU, MINEDU, etc.); así como también, para facilitar los procesos de la DUPED.
- Mejorar el diseño del SID para facilitar la actualización de información y navegación del usuario final.
- Mejorar el proceso de ratificación y promoción de docentes implementando criterios de evaluación en los siguientes aspectos:
 - Evaluación del expediente
 - Evaluación del desempeño
 - Entrevista Personal
- Durante la entrevista se evaluará el análisis/opinión del docente respecto a su departamento académico, la elaboración de propuestas de desarrollo, el aspecto motivacional y sus expectativas de desarrollo profesional y personal.


 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
Página 13 de 19		

INDICADORES DE RATIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	META
Proporción ideal según categoría docente	Porcentaje de docentes principales	20 %
	Porcentaje de docentes asociados	35 %
	Porcentaje de docentes auxiliares	45 %
Docentes participantes del proceso de ratificación	Evaluación del total de docentes participantes del proceso de ratificación.	100 %
Plazo máximo de ratificación de categoría docente	Cumplimiento del tiempo previo a la finalización de su categoría docente según su nombramiento o última ratificación.	90 días
Cobertura de plazas vacantes por facultad y categoría	Porcentaje de cobertura de plazas vacantes a través del proceso de promoción según categoría y facultad.	60 %

CRONOGRAMA DE RATIFICACIÓN

RATIFICACIÓN	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
a. Elaboración de relación de docentes	X												
b. Conformación de comités y definición de fechas de audiencia		X											
c. Difusión del cronograma de fechas de audiencia			X										
d. Revisión de CV virtual y audiencia presencial o virtual (casos especiales)				X	X			X	X				
e. Informe de resultados a las facultades						X				X			
f. Aprobación de resultados por Consejo Universitario							X				X		
g. Publicación de Resultados							X				X		

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
Página 14 de 19		

CRONOGRAMA DE PROMOCIÓN

PROMOCIÓN	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
a. Definición de plazas disponibles para promoción	X	X											
b. Aprobación de plazas por Consejo Universitario	X	X											
c. Conformación de Comités			X										
d. Convocatoria y difusión						X	X						
e. Recepción de expediente								X					
f. Revisión y evaluación de expediente por Comité									X	X			
g. Aprobación de resultados por CU										X			


4.4 Evaluación del Desempeño Docente

Problemas identificados

- Debilidad del Sistema de Información Docente:
 - Sistema de evaluación basado en papeles, disperso y propio de cada facultad, no hay un sistema integrado ni en línea.
 - Sistema de información no enlazado con Posgrado ni con Biblioteca
 - Débiles criterios de evaluación: actividades estructuradas y no estructuradas.
 - Riesgo de inequidad en la asignación de carga horaria en los cursos dictados.

Propuesta

- Creación del Sistema Integral de Evaluación de Desempeño de Docentes Ordinarios (SIEDDO); este sistema permitirá estandarizar con indicadores cuantitativos las actividades académicas, tanto estructuradas como no estructuradas, que realiza el docente, el mismo que se ejecutará mediante la implementación del software de evaluación de desempeño docente. Esta evaluación permitirá integrar en la evaluación la actividad de investigación (SIDISI), académica (e-Silabo) y encuesta de alumnos (Encuesta Global de la Docencia), responsabilidad social (DURVIS) y el Sistema de Información Docente (SID). Este proyecto está actualmente en la fase de desarrollo a cargo de DUPED y OUTI.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
Página 15 de 19		


- Involucrar a la DUPED en el proceso de evaluación del desempeño docente como veedor, que aleatoriamente participará en el proceso llevado a cabo en los departamentos académicos.

INDICADORES DE GESTIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	META
Participación de la DUPED, como veedor en el proceso de evaluación	Porcentaje de participación de la DUPED por departamentos académicos	20 %
Evaluación de desempeño	Porcentaje de docentes evaluados a través del aplicativo SIEDDO	100 %
Calidad del desempeño docente	Porcentaje de docentes con resultados sobresalientes en la evaluación de desempeño	30 %

CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
a. Registro de SIEDDO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
b. Conformación de Comité Evaluador			X	X	X								
c. Cierre de evaluación						X	X						
d. Reporte de resultado de evaluación al docente								X	X				
e. Gestión de Reclamos									X	X			
f. Asignación de carga 2021											X	X	

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 16 de 19

4.5 Bienestar Docente

Problemas Identificados

Según el estudio cualitativo de clima laboral realizado por Adecco en el 2018, los principales problemas son:

- a) En la Gestión:
 - Comunicación poco fluida de los docentes con las autoridades y gestores de la universidad, esto incluye el tipo de comunicación (correo electrónico, celular, etc.).
 - Procesos administrativos poco claros o no difundidos de manera adecuada relacionada a la actividad académica, administrativa y de investigación para los docentes tanto ordinarios como contratados.
 - Escasos recursos de infraestructura para mejorar clima laboral.

- b) En el trato institucional:
 - Trato inadecuado a docentes en las diferentes sedes de la Universidad, considerar que en muchas ocasiones los docentes sólo desempeñan sus actividades en una sede.
 - Único documento que acredita el ingreso es el Carné de trabajador.
 - Falta de promoción en redes sociales y demás herramientas propias para la difusión de información por parte de la universidad sobre alguna actividad tanto académica como de investigación que tienen los docentes.

Percibidos por los docentes:


- El **43%** de docentes considera que en la Universidad no se propicia las condiciones de seguridad y salud ocupacional apropiadas.
- El **51%** de los docentes considera que la Universidad no compensa su trabajo con otros factores y beneficios no monetarios.

Propuesta

Se propone realizar actividades en las siguientes dimensiones: reconocimiento, comunicación interna y calidad de vida.


- **Reconocimiento:** esta dimensión incentiva y reconoce los buenos resultados, prácticas, trayectoria, logros, y cumplimiento de valores del docente; ya que, es una fuente de satisfacción personal y a su vez, estimula el compromiso e identificación del docente con las metas y objetivos de la Universidad.
 - Premiación a las Buenas Prácticas Docentes
 - Reconocimiento de Obtención de Grado
 - Reconocimiento al Valor Herediano
 - Reconocimiento a la Excelencia Docente
 - Reconocimiento a la Trayectoria Docente (docentes + 25 años)

- **Comunicación interna:** es una dimensión fundamental que permite el despliegue y difusión de manera permanente de las estrategias y actividades de mejora para el personal docente; asimismo, satisface el derecho a la información y acceso rápido, real y oportuno fuera y dentro del ambiente laboral.
 - Habilitar un WhatsApp de la DUPED con el objetivo de comunicar efectivamente las acciones y procesos realizados en la DUPED.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
Página 18 de 19		

V. CRONOGRAMA

PROCESO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE
1.- INCORPORACIÓN (Concurso de méritos y capacidad académica)													
a. Solicitud y aprobación del requerimiento	X	X											
b. Aprobación del requerimiento por CU			X										
c. Análisis y evaluación de perfiles			X										
d. Aprobación de perfiles				X									
e. Convocatoria					X	X							
f. Evaluación de postulantes						X	X	X	X				
g. Publicación de resultados										X			
h. Inducción y firma de contratos											X		
i. Ceremonia de bienvenida												X	
j. Incorporación oficial													X
2.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE													
a.- Registro de SIEDDO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
b.- Conformación de Comité Evaluador			X	X	X								
c.- Cierre de evaluación						X	X						
d.- Reporte de resultado de evaluación al docente								X	X				
e.- Gestión de Reclamos									X	X			
f. Asignación de carga 2021											X	X	
3.- RATIFICACIÓN													
a.- Elaboración de relación de docentes	X												
b.- Conformación de comités y definición de fechas de audiencia		X											
c.- Difusión del cronograma de fechas de audiencia			X										
d.- Revisión de CV virtual y audiencia presencial o virtual (casos especiales)				X	X			X	X				
e.- Informe de resultados a las facultades						X				X			
f.- Aprobación de resultados por Consejo Universitario							X				X		
g.- Publicación de Resultados							X				X		
4.- PROMOCIÓN													
a. Definición de plazas disponibles para promoción	X	X											
b. Aprobación de plazas por Consejo Universitario	X	X											
c. Conformación de comités			X										
d. Convocatoria y difusión						X	X						
e. Recepción de expediente								X					
f. Revisión y evaluación de expediente por Comité									X	X			
g. Aprobación de resultados por CU										X			
5.- SOLICITUD DE AÑO SABÁTICO													
a. Presentación de solicitudes	X	X	X	X	X	X							
Aprobación en CU							X	X					
6.- BIENESTAR													
a. Aprobación de la Evaluación de Clima Laboral	X												
b. Análisis de Resultados de la Evaluación	X												
c. Elaboración del Plan de Bienestar	X	X											
d. Ejecución del Plan de Bienestar		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.- CAPACITACIÓN													
a. Detección de necesidades de capacitación	X	X	X										
b. Elaboración del Plan de Capacitación		X	X										
c. Aprobación del Plan de Capacitación			X										
d. Ejecución del Plan de Capacitación			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
e.- Según ejes													
Gestión y gobierno			X	X	X	X	X						
Docencia			X	X	X	X	X						
Investigación			X	X	X				X	X	X		
Capacitaciones específicas			X	X	X				X	X	X		
f. Presentación de Resultados							X					X	

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	UNIDAD DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-101-UPCH
	SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	V.01.01 / 29.01.2020
	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO DOCENTE	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 19 de 19

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Coronel, Tania. Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embudidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador. [Lima, Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.
- 2) Plan Estratégico Institucional UPCH - 2019-2023 [Internet]. 2019 [citado 16 de agosto de 2019]. Disponible en: <https://segen.cayetano.edu.pe/documentos-institucionales/planeamiento-y-organizacion/item/2153-plan-estrategico-institucional-2019-2023.html>
- 3) Plan Anual de Funcionamiento y Desarrollo UPCH - 2019 [Internet]. 2019 [citado 16 de agosto de 2019]. Disponible en: <https://segen.cayetano.edu.pe/documentos-institucionales/planeamiento-y-organización/item/2146.html>
- 4) Plan de desarrollo académico-docente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia - 2017 [Internet]. 2017 [citado 16 de agosto de 2019]. Disponible en: http://www.upch.edu.pe/vracad/dupd/images/dupd/pdf/Plan-Desarrollo-DocentePL-102-UPCH_V.01.02_08-03-2017.pdf
- 5) Vega Ganoza, Juan F. Educación superior en Iberoamérica. Informe 2016. Informe Nacional: Perú [Internet]. CINDA; 2016 [citado 16 de agosto de 2019]. Disponible en: https://cinda.cl/publicacion_archivos/educacion-superior-en-iberoamerica-informe-2016-informe-nacional-peru/
- 6) noticias.universia.es. Las 10 cualidades esenciales del buen docente - Universia España [Internet]. Noticias Universia España. [Citado 27 de agosto de 2019]. Disponible en: <https://noticias.universia.es/portada/noticia/2014/12/17/1117196/10-cualidades-esenciales-buen-docente.html>
- 7) Miyahira Arakaki J. La investigación formativa y la formación para la investigación en el pregrado. Rev Medica Hered. 29 de octubre de 2012; 20(3):119.