

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 1 de 29


 Mg. Geraldine Salazar Vargas
 SECRETARIA GENERAL



PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024

Elaboración y fecha:	Revisión y fecha:	Aprobación y fecha:
Dirección Universitaria de Personal Docente	Vicerrectorado Académico	Consejo Universitario
15 de enero de 2024	30 de enero de 2024	07 de febrero de 2024 RESOR-SEGEN-UPCH-2024-CU-0070
Modificación		
Vicerrectorado Académico	Consejo Universitario	Consejo Universitario
29 de febrero de 2024	06 de marzo de 2024	06 de marzo de 2024 RESOR-SEGEN-UPCH-2024-CU-0125


 Mg. Geraldine Salazar Vargas
 SECRETARIA GENERAL



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 2 de 29

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	PERFIL DEL DOCENTE HEREDIANO	3
III.	OBJETIVOS	5
IV.	ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO-DOCENTE	5
V.	RECURSOS PARA LA CAPACITACIÓN.....	12
VI.	ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS:	12
VII.	MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO	15
	ANEXO 1. Los contenidos a desarrollar en los programas de capacitación docente dependiendo el rol que desempeñan son	18
	ANEXO 2. Convenio de financiamiento para capacitación docente.....	22
	ANEXO 3. Procedimiento para la asignación de financiamiento para fines de capacitación.	27
	ANEXO 4. Asignación de financiamiento para capacitación.....	28
	ANEXO 5. Carta de compromiso	29

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 3 de 29

I. INTRODUCCIÓN

El personal académico – docente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, se rige por la Ley Universitaria, el Estatuto y el Reglamento General de la UPCH, el Reglamento del Personal Académico-Docente y su Manual de Procedimientos.

Es importante señalar que con las modificaciones realizadas en el Reglamento de Personal Académico Docente que levantan las restricciones para el ingreso a la carrera docente en las categorías de profesor asociado y profesor principal se están incorporando a la Universidad profesores cada vez más calificados, con grados de Doctor y Títulos de Especialistas.

El cuerpo docente se encuentra conformado por profesores tanto contratados como ordinarios que cumplen diversos roles y se desempeñan en las diferentes áreas señaladas por la Ley Universitaria, tales como la docencia, la investigación, la Gestión y, la Proyección Social y vinculación con el entorno, siendo la investigación el área que sigue distinguiendo a la universidad de forma predominante.

El presente plan de desarrollo académico-docente, establece las líneas de acción para fortalecer las competencias del docente herediano tomando en cuenta el rol que desempeña y las aspiraciones académico-científicas, profesionales y laborales.

II. PERFIL DEL DOCENTE HERDIANO

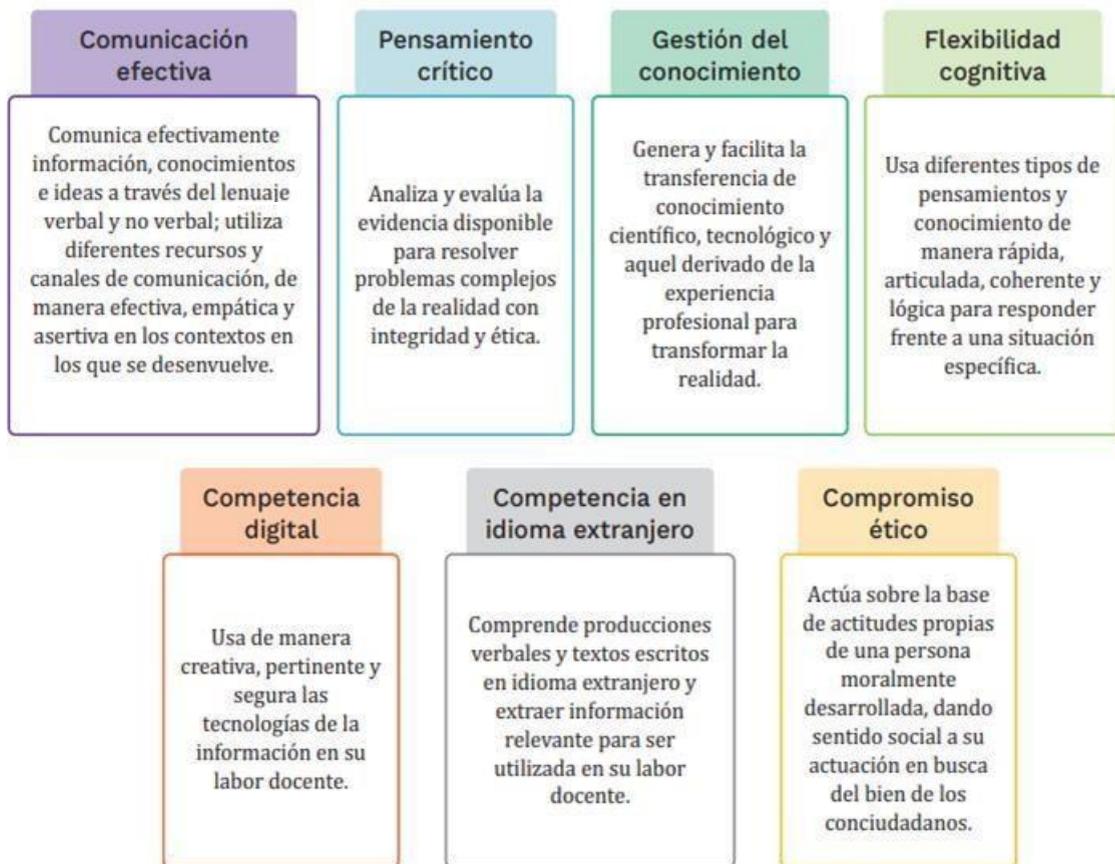
El perfil del docente herediano tiene en consideración las competencias que deben poseer los docentes para llevar a cabo exitosamente los roles desempeñados en las diferentes áreas del ambiente universitario y marca la pauta que el plan de desarrollo académico docente debe cubrir. A continuación, se pueden observar estas competencias tanto generales como específicas del Perfil del Docente Herediano:

Geny

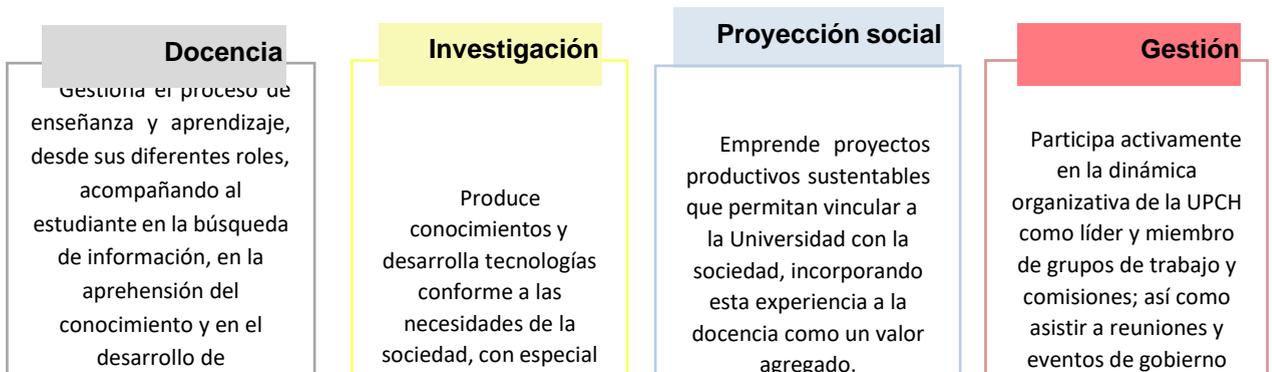

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 4 de 29

Gráfico 1. PERFIL DEL DOCENTE HEREDIANO

Competencias Generales



Competencias Específicas



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 5 de 29

III. OBJETIVOS

La Universidad Peruana Cayetano Heredia conforme a lo declarado en su Plan Estratégico institucional 2022-2026 tiene como Objetivo estratégico:

OEFR - Promover el desarrollo del Talento Humano del personal docente y administrativo.

Los objetivos del Plan de Desarrollo Académico – Docente son:

1. Establecer líneas de desarrollo en la carrera docente de acuerdo con los diferentes roles que asume el profesor universitario herediano.
2. Fortalecer las competencias del perfil del docente herediano tomando en cuenta el desempeño académico-laboral, el desarrollo profesional y las funciones universitarias.
3. Favorecer la adecuación y adaptación de docentes recientemente incorporados a la vida universitaria herediana, considerando el rol que deben cumplir.
4. Promover una vida universitaria ética y con integridad en la comunidad herediana a partir de la inducción, capacitación, formación y actualización en docencia universitaria.

IV. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO-DOCENTE

Las estrategias para promover el desarrollo académico-docente desde su incorporación a la universidad contemplan los siguientes aspectos:

A. Proceso de inducción docente

El proceso de inducción se realiza con todo aquel docente que se incorpora a la labor académica en la universidad o un escenario académico específico. Los objetivos son:

1. Lograr el compromiso para asumir la visión, misión, valores, así como la cultura de excelencia académica de la UPCH, que contribuyan a la formación académica de calidad, producción y generación del conocimiento.
2. Motivar y comprometer al docente para cumplir con el Modelo Educativo de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en los procesos de formación ciudadana, profesional y científica de los estudiantes heredianos.
3. Fomentar la responsabilidad para aplicar, adecuar y desarrollar métodos y estrategias académico- docentes para asegurar el logro de objetivos académicos y competencias del perfil de egreso de los programas de formación en los que participe.
4. Promover una conducta ética y con integridad en su participación en la vida universitaria, asumiendo sus roles con responsabilidades, excelencia y con respeto hacia los demás miembros de la comunidad universitaria.

El proceso de inducción docente es diferenciado, tomando en consideración los siguientes roles:

1. Docentes ordinarios



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 6 de 29

2. Docentes contratados
3. Docentes del Primer año de formación
4. Docentes de sedes de práctica

En todos los casos antes mencionados se desarrollan contenidos que permitan cumplir con los objetivos propuestos en el proceso de inducción según el rol que desempeñará el nuevo docente herediano (ver anexo 1).

El curso de inducción debe ser aprobado por cada docente, lo cual consta en su legajo personal. En caso de desaprobación el docente deberá firmar un compromiso de volver a llevar el curso por segunda vez en un plazo no mayor a un año.

El proceso de inducción docente se llevará a cabo el primer trimestre de cada año, antes del inicio de las actividades académicas. El docente tiene hasta dos oportunidades para completar el programa y aprobarlo. Las desaprobaciones del programa son consideradas deméritos para futuras contrataciones o en el proceso de ratificación y promoción docente.

B. Capacitación y entrenamiento docente

Las capacitaciones docentes tienen como propósito articular las estrategias necesarias para identificar el talento docente y potenciarlo de manera sostenida de acuerdo con los objetivos institucionales y el perfil del docente herediano.

Los objetivos de la capacitación y entrenamiento son los siguientes:

1. Promover el desarrollo de competencias en liderazgo, gestión y gobierno universitario que permitan participar activamente en la dinámica organizativa de la UPCH.
2. Favorecer el desarrollo de competencias para gestionar de manera pertinente las fortalezas de la comunidad herediana en el desarrollo social y nacional.
3. Promover una conducta idónea con ética e integridad en la vida universitaria.
4. Desarrollar la capacidad para gestionar el proceso de aprendizaje, desde sus diferentes roles, acompañando al estudiante en la búsqueda de información, en la aprehensión del conocimiento y en el desarrollo de competencias.
5. Fortalecer las competencias para producir conocimientos y desarrollar tecnologías conforme a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional.

Las siguientes son las funciones que guiarán la capacitación y entrenamiento de los docentes conforme al perfil docente:

- Docencia Universitaria.



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 7 de 29

- Investigación e Innovación.
- Gestión y gobierno universitario.
- Proyección social
- Ética e integridad en la vida universitaria

La oferta académica pertinente se muestra en el anexo 2.

Con el propósito de profesionalizar la carrera docente en la UPCH y de certificar el logro de las competencias, se ha diseñado el Diplomado en Innovación de la Docencia, cuyo malla curricular está compuesta por cursos que corresponden a las cuatro áreas de competencias específicas (Docencia, Investigación, Gestión, y Proyección Social) y cursos de competencias generales; haciendo posible que los docentes que en un plazo de tres años hayan completado 24 horas crédito distribuidas entre cursos de competencias generales y competencias específicas puedan solicitar el diploma respectivo.

Todas las capacitaciones para cumplir con esta estrategia serán ofrecidas a lo largo del año por la DUPD, de manera sincrónica, asincrónica, presencial o virtual. Los docentes tendrán la posibilidad de elegir de acuerdo con su línea de carrera y desarrollo los cursos que considere pertinentes.

Las certificaciones obtenidas por los docentes formarán parte de su legajo personal del docente y serán tomadas en cuenta en los procesos de promoción y ratificación docente.

La oferta académica será difundida por la DUPD entre el último mes del año anterior y el primer mes del año siguiente.

Capacitación a docentes de sedes de práctica (Docencia en servicio).

La naturaleza de las actividades de docencia que realizan los docentes en las sedes de práctica requiere de un entrenamiento y capacitación especiales, puesto que estas actividades se encuentran destinada a desarrollar en los estudiantes fundamentalmente competencias de tipo procedimental y actitudinal, más que declarativas.

Por otro lado, las condiciones en las que se realizan dichas actividades muchas veces involucran situaciones de tensión y carga emocional, por lo que resulta imprescindible el desarrollo por parte de los docentes de competencias de autorregulación y habilidades de interacción interpersonal que aseguren un trato correcto desde el punto de vista ético y con integridad al relacionarse con los alumnos.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 8 de 29

Debido a lo anteriormente señalado es necesario realizar un proceso de acompañamiento cercano a los docentes que cumplen este rol desde los primeros momentos que inician su vínculo laboral como docentes en las sedes de prácticas.

Las principales funciones realizadas por los docentes en sedes de prácticas para las que se requiere que estén debidamente capacitados son:

- Diseñar, asistir y dirigir las sesiones de práctica programadas.
- Absolver consultas académicas o procedimentales referidas a los temas que se desarrollan en las prácticas, dentro del horario correspondiente a las sesiones de práctica.
- Asesorar a los estudiantes en los trabajos y tareas del curso referidas al trabajo de las prácticas, dentro del horario correspondiente a las sesiones de práctica.
- Encargarse de las evaluaciones calificadas y no calificadas de las prácticas de los estudiantes a su cargo, realizando apropiadamente la debida retroalimentación.
- Cumplir responsablemente con la entrega de informes y demás documentación solicitada por su Facultad en las fechas y horarios establecidos.

Programa de capacitación y entrenamiento para docentes de prácticas

El Programa de Capacitación y Entrenamiento para Docentes de Prácticas tiene como objetivo mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje en entornos de prácticas, asegurando que los docentes estén equipados con las habilidades y estrategias pedagógicas necesarias para guiar y apoyar el aprendizaje de los estudiantes. Esto se logrará desarrollando habilidades didácticas, fomentando la participación activa de los estudiantes, mejorando la retroalimentación y evaluación del desempeño, y promoviendo la ética y el profesionalismo en la práctica ~~clínica~~.

El Programa cubrirá los siguientes objetivos:

1. Desarrollar habilidades didácticas para entornos presenciales.
2. Fomentar la interacción y participación activa de los estudiantes.
3. Apoyar el desarrollo de habilidades de la especialidad ~~clínica~~.
4. Mejorar la retroalimentación y evaluación del desempeño.
5. Promover la ética y profesionalismo

Las líneas de trabajo que incluirá la capacitación para Docentes de sedes de práctica incluye:

1. Modelo Educativo y planificación de la Docencia en escenarios de práctica
2. Estrategias metodológicas para el aprendizaje en escenarios de práctica
3. Sistema de evaluación del logro de aprendizaje en sedes de práctica.
4. Ética e integridad en la labor académica en sedes de práctica




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 9 de 29

Como se ha señalado anteriormente con la finalidad de profesionalizar la carrera docente en la UPCH el docente puede optar por un Diplomado en Innovación de la Docencia, cuyo malla curricular está compuesta por cursos de las cuatro áreas de competencias específicas (Docencia, Investigación, Gestión, y Proyección Social/Vinculación con el entorno) y cursos de competencias generales; haciendo posible que los docentes que en un plazo de tres años hayan completado 24 horas crédito distribuidas entre cursos de competencias generales y competencias específicas pueden solicitar la certificación respectiva.

C. Capacitaciones en el extranjero

La Dirección Universitaria de Personal Docente dispondrá de un monto presupuestal que será establecido anualmente para financiar capacitaciones de docentes ordinarios en el Extranjero que realicen presentaciones orales (no posters) que conduzcan a la publicación de un artículo científico. El fondo de capacitaciones será otorgado únicamente a uno de los autores del trabajo que será presentado.

La asignación de fondos para capacitaciones en el exterior estará a cargo de una Comisión especial la que se encargará de aprobar los pedidos de financiamiento. La Comisión especial estará integrada por el Director Universitario de Personal Docente, quien la presidirá, el Director de Relaciones Institucionales y de Internacionalización, y el Director de Gestión Académica, quienes se encargarán de evaluar las solicitudes de financiamiento y de establecer el porcentaje de financiamiento a otorgar en el caso de que la solicitud sea aprobada.

El monto asignado se establecerá de acuerdo a la política de viajes definida por la Dirección General de Administración (DGA).

Para la evaluación de la asignación de fondos, la comisión tomará en cuenta: Fecha de nombramiento, carga horaria, evaluación docente, asignación anterior de fondos, opinión del Vicedecano (Anexo 5)

La solicitud de apoyo financiero por parte de los docentes de la UPCH debe ser presentada a la Dirección Universitaria de Personal Docente, refrendada por el Decano o Director de la Escuela de Posgrado, contando con la aprobación correspondiente por el Consejo Integrado de Facultades respectivo o del Consejo Directivo de la Escuela de Posgrado, con al menos 15 días útiles antes de la fecha de asignación del financiamiento.

El financiamiento para capacitaciones cubrirá un porcentaje del costo de las capacitaciones del docente en el exterior de acuerdo con las siguientes consideraciones:

Evento científico de alcance Nacional: 70%

Geny


 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 10 de 29

Evento científico de alcance Regional: 80%

Evento científico de alcance Mundial: 90%

El docente que reciba el apoyo de financiamiento para una capacitación en el exterior tiene la obligación de presentar, en un plazo no mayor de 15 días, un informe final completo que incluya: una parte económica con el detalle del monto utilizado y, la propuesta de publicación del material presentado en el evento financiado, el mismo que luego de publicado o aceptado para publicación en un periodo no mayor a un año debe ser elevado al VRAC (se considerarán cartas de envío y aceptación de la Revista). Este informe debe ser presentado a la Dirección Universitaria de Personal Docente, a través del Decano de las facultades integradas a la que el docente pertenece. Si el docente no entrega oportunamente el Informe final, obtendrá una evaluación del desempeño negativa y no podrá solicitar fondos para capacitación por un periodo de 5 años.

Este financiamiento podrá cubrir también un porcentaje para capacitaciones de los docentes en la misma universidad, en cursos o programas organizados por las unidades académicas o por la Dirección Universitaria de Personal Docente, para lo cual será necesario que el docente firme un convenio de financiamiento (anexo 3). Estas capacitaciones podrán estar referidas a temas de gestión de proyectos de investigación e innovación; gestión académica; gestión de proyectos de desarrollo estratégico institucional; inteligencia estratégica; desarrollo de capacidades para la formulación y desarrollo de una cultura de medición, calidad y servicio entre otros.

Los docentes que se hagan acreedores a este financiamiento no podrán solicitarlo nuevamente durante el siguiente año.

El procedimiento para la asignación del financiamiento puede verse en el anexo 5.

D. Estudios de posgrado conducentes a grados y títulos

La Dirección Universitaria de Personal Docente dispondrá de un monto presupuestal que será establecido anualmente para financiar estudios de posgrado conducentes a grados (Maestría y Doctorado) y títulos (Segunda Especialidad Profesional) para Docentes Ordinarios y Contratados.

Para la evaluación de la asignación de fondos, la comisión tomará en cuenta: Fecha de ingreso a la institución, carga horaria, evaluación docente, opinión del Vicedecano.

Los porcentajes de descuento se detallan a continuación:

Profesores contratados (con al menos 1 año de contrato): hasta 15%* de descuento en las pensiones.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 11 de 29

Profesores ordinarios: hasta 50%* de descuento en las pensiones.

* En tanto el programa haya cubierto el número mínimo de matriculados.

E. Capacitaciones Específicas

La Dirección Universitaria de Personal Docente dispondrá de un monto presupuestal establecido anualmente para financiar capacitaciones específicas de docentes ordinarios en el país o en el extranjero con el objetivo de adquirir, actualizar o perfeccionar competencias de su especialidad, bien sea ésta una estadía de capacitación técnica, profesional o de investigación y deben estar alineadas con el plan de capacitación aprobado por la Facultad y con el plan estratégico institucional.

Estas capacitaciones pueden tener una duración no mayor de 1 mes y serán solicitadas por el Decano, previo acuerdo del Consejo Integrado de Facultades al Vicerrectorado Académico en un plazo no menor a 2 meses antes del inicio de la capacitación. Solo podrán asistir hasta 2 docentes por curso de capacitación.

El docente que reciba el apoyo económico para este tipo de capacitaciones tiene la obligación de presentar Vicerrectorado Académico, a través del Decano de su Facultad, un Informe Final en un plazo no mayor a quince (15) días de su retorno, este informe debe incluir:

- Informe económico detallado.
- Informe técnico de la capacitación recibida señalando el impacto previsto para la Facultad o la Universidad.
- Propuesta de capacitación a otros docentes de la Universidad.

El docente acreedor a este financiamiento se compromete (anexo 6) a replicar la capacitación una o más veces con los profesores de la universidad por un periodo no menor a 2 años de acuerdo con las necesidades de la institución. La solicitud de réplicas de capacitación será realizada por la DUPD, el no cumplimiento será causal de amonestación escrita.

El tiempo destinado a la preparación y ejecución a estas capacitaciones serán consideradas dentro de las horas no estructuradas.

Los docentes que se hagan acreedores a este financiamiento no podrán solicitarlo nuevamente durante dos años siguientes.



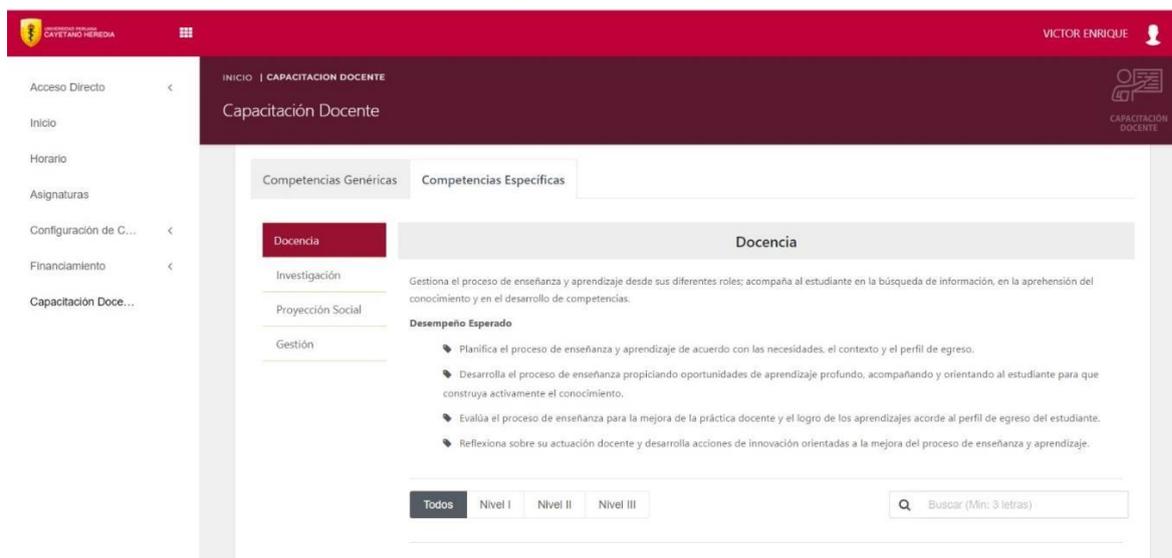

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 12 de 29

V. RECURSOS PARA LA CAPACITACIÓN.

Plataforma de capacitación docente. -

Para las capacitaciones docentes se hará uso de una plataforma ubicada en la carpeta docente de la intranet, la cual pondrá a disposición del docente los cursos agrupados por funciones (Docencia, Investigación, Gestión, y Proyección Social/Vinculación con el entorno), y a su vez al interior de cada función por niveles (Nivel I: novel, Nivel II: intermedio, Nivel III: Avanzado).

Los cursos están dirigidos a docentes contratados y ordinarios de la UPCH e incluyen cursos sincrónicos (presenciales y virtuales), semipresenciales y cursos asincrónicos como cursos MOOC, esto último permitirá que los docentes escojan y puedan llevar los cursos de acuerdo con su disponibilidad de tiempo y avanzar a su propio ritmo.



Con el propósito de profesionalizar la carrera docente en la UPCH y de certificar el logro de las competencias, se ha diseñado el Diplomado en Innovación de la Docencia, cuyo malla curricular está compuesta por cursos de las cuatro áreas de competencias específicas (Docencia, Investigación, Gestión, y Proyección Social/Vinculación con el entorno) y cursos de competencias generales; haciendo posible que los docentes que en un plazo de tres años hayan completado 35 horas crédito distribuidas entre cursos de competencias generales y competencias específicas pueden solicitar el diploma respectivo.

VI. ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS:




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 13 de 29

Anualmente se realizarán los eventos de *Distinción a las Buenas Prácticas Docentes*, el *Desafío Interdisciplinar* y el *Concurso de Investigación en Educación Universitaria*.

Distinción a las Buenas Prácticas Docentes. -

Este evento tiene como propósito visibilizar la búsqueda de rigurosidad en los procesos académicos y el mejoramiento continuo por parte de los docentes, lo cual constituye un aspecto clave en el Modelo Educativo de la UPCH, en el que se declara que los procesos pedagógicos se orientan a la formación de personas, teniendo como centro al estudiante, pero con la necesidad de que estos procesos se sostengan en la formación permanente del profesorado y en la reflexión crítica e innovación de las tareas académicas que estos realizan.

Las experiencias de buenas prácticas docentes consisten en el conjunto de estrategias didácticas innovadoras, y en el diseño de material didáctico pertinente que el docente incorpora al proceso de enseñanza - aprendizaje con la finalidad de promover una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los resultados de aprendizaje propuestos en una asignatura, así como aprendizajes de alto valor educativo que pueden exceder los previstos.

Esta distinción está dirigida a docentes ordinarios o contratados de la Universidad Peruana Cayetano Heredia que evidencien prácticas docentes con las siguientes características:

- *Pertinentes*, es decir que se adecuan a una situación identificada.
- *Viables*, esto es que es posible que sean adoptadas como práctica institucional.
- *Replicables*, es decir es factible que se pongan en marcha en situaciones similares.
- *Eficaces*, significa que están dirigidas a logros o resultados académicos evidenciables.
- *Reflexivas* sobre la práctica, quiere decir que analizan, mejoran y autorregulan el quehacer docente.
- Que contribuyan al *desarrollo integral*, a través del fortalecimiento de las competencias genéricas establecidas en la institución.
- Que contribuya al *desarrollo sostenible*.

La evaluación se encontrará a cargo de un jurado *Ad-hoc* designado por la Dirección Universitaria de Personal Docente en coordinación con la Dirección Universitaria de Gestión Académica, el cual seleccionará a las mejores propuestas según las categorías definidas anualmente.

Desafío Interdisciplinar. -

Este evento busca fomentar el trabajo colaborativo y la innovación entre docentes y estudiantes para dar propuestas de solución interdisciplinarias a problemas de impacto



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 14 de 29

social que afronta el país y así contribuir con el proceso formativo de los estudiantes. Docentes ordinarios, contratados de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Está dirigido a docentes y estudiantes de las carreras de pregrado, posgrado o especialidad de la

Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Para participar el equipo conformado por docentes y estudiantes de distintas carreras deben diseñar una propuesta de solución a través de experiencias de aprendizaje interdisciplinarias e implementar la propuesta de solución innovadora a través de experiencias de aprendizaje interdisciplinarias que contribuya al proceso formativo de los estudiantes.

Las experiencias presentadas deben ser:

- *ertinentes*, es decir que se adecuan a una situación identificada.
- *Viables*, esto es que es posible que sean adoptadas como práctica institucional.
- *Replicables*, es decir es factible que se pongan en marcha en situaciones similares.
- *Eficaces*, significa que están dirigidas a logros o resultados académicos evidenciables.
- *Reflexivas sobre la práctica*, quiere decir que analizan, mejoran y autorregulan el quehacer docente y del estudiante.
- *Innovadoras*, significa que añade valor e impacta en la formación de los estudiantes.
- *De formación Integral*, porque contribuye a la identidad y fortalecimiento de la propia competencia profesional a partir de la interacción y conocimiento de otras disciplinas para contribuir a resolver un problema concreto.
- *Socialmente responsable*, porque contribuye al desarrollo de los Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS – UNESCO 2030.

En el evento pueden participar docentes ordinarios o contratados y estudiantes de diferentes programas académicos de la UPCH que hayan diseñado y contribuido en el desarrollo de la propuesta de solución, como creadores o miembros del equipo responsable. Para la participación en necesario que el equipo este compuesto por miembros de distintas facultades y carreras o programas de pre y posgrado.

La evaluación estará a cargo de un jurado *Ad-hoc* designado por la Dirección Universitaria de Personal Docente junto con la Dirección Universitaria de Gestión Académica.

Concurso de Investigación en Educación Universitaria. -

Este concurso tiene como objetivo promover la investigación científica en la educación universitaria que repercuta en la calidad del servicio académico y de los aprendizajes de




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 15 de 29

los estudiantes; con acompañamiento técnico y de gestión adecuada para su realización. Está dirigido a Docentes ordinarios y contratados de la Universidad Peruana Cayetano Heredia con una carga horaria no menor a 10 horas.

Las categorías para el concurso son las siguientes:

- *Metodologías y/o estrategias didácticas en el aula.*
- *Evaluación de los aprendizajes.*
- *Herramientas digitales para la educación.*

VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO

El monitoreo y evaluación de los avances y logros del plan de Desarrollo Académico Docente se encontrará a cargo de la Dirección Universitaria de Personal Docente haciendo uso de los siguientes indicadores:

- *Porcentaje de docentes que cumplen con el perfil del docente herediano de acuerdo a cada rol:*
Número de docentes que cumplen con el perfil del docente herediano de acuerdo a cada rol / número de docentes de la universidad x 100.
- *Porcentaje de docentes capacitados al año:*
Número de docentes capacitados al año / número de docentes de la universidad x 100.
- *Porcentaje de docentes capacitados por rol docente:*
Número de docentes capacitados al año por rol / número de docentes de la universidad x 100.
- *Porcentaje de docentes capacitados por nivel en función a cada rol docente:* Número de docentes capacitados por nivel en función a cada rol docente / número de docentes de la universidad x 100.
- *Porcentaje de docentes capacitados que aprueban la totalidad de cursos requeridos para lograr el perfil del docente herediano:*
Número de docentes capacitados que aprueban la totalidad de cursos requeridos para lograr el perfil del docente herediano docente / número de docentes de la universidad x 100.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 16 de 29

Control de Cambios			
Versión	Sección	Descripción del cambio	Fecha de aprobación
01.00	-----	Creación de la primera versión del documento	07-02-2024
01.01	-----	Modificación	06-03-2024




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 17 de 29

ANEXOS

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 18 de 29

ANEXO 1. Los contenidos a desarrollar en los programas de capacitación docente dependiendo el rol que desempeñan son:

FUNCIÓN DOCENTE						
CURSOS	DESEMPEÑO	Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de acuerdo con las necesidades, el contexto y el perfil de egreso.	Desarrolla el proceso de enseñanza propiciando oportunidades de aprendizaje profundo, acompañando y orientando al estudiante para que construya activamente el conocimiento.	Evalúa el proceso de enseñanza para la mejora de la práctica docente y el logro de los aprendizajes acorde al perfil de egreso del estudiante.	Reflexiona sobre su actuación docente y desarrolla acciones de innovación orientadas a la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje.	POBLACIÓN OBJETIVO DE ACUERDO AL ROL
	NIVEL I	NIVEL II A	NIVEL II B	NIVEL III		
Competencias digitales básicas para docentes		X				Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación
Didáctica para la Educación Superior			X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación
Actualización Bibliográfica	X					Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación
Evaluación formativa y retroalimentación			X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación
Coaching Educativo					X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación Docentes de sedes de prácticas.
Estrategias didácticas y tecnologías en educación superior		X				Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación Docentes de sedes de prácticas.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 19 de 29

Fundamentos de la enseñanza y el aprendizaje digital		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación
Inteligencia Artificial y su aplicación en nuestra práctica docente.		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación
Diseño Instruccional, experiencia de aprendizaje y pedagogía digital			X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación
Tutoría Universitaria				X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación Docentes de sedes de prácticas.
Planificación de sesiones didácticas en la modalidad virtual y presencial	X				Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación
Simulación para la evaluación de competencias		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Andragogía, estrategias, técnicas y procedimientos eficaces para el aprendizaje del adulto			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Educación inclusiva y la atención a la diversidad en la Universidad				X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación Docentes de sedes de prácticas.
Diseño de Experiencias de Aprendizaje	X				Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación

FUNCIÓN DE INVESTIGACIÓN

CURSOS	DESEMPEÑO	Diseña y ejecuta proyectos de investigación con impacto disciplinar y social.	Extrae resultados relevantes de las investigaciones de manera crítica, incorporándolos a su práctica docente.	Publica artículos de investigación científica, según los estándares establecidos en revistas a nivel local, nacional e internacional.	Desarrolla innovaciones disciplinares e interdisciplinares que resuelvan creativamente los problemas del contexto ayudando a la mejora de la calidad de vida.	POBLACIÓN OBJETIVO DE ACUERDO AL ROL




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 20 de 29

	NIVEL I A	NIVEL I B	NIVEL II	NIVEL III	
Cómo diseñar una investigación éticamente sólida	X				Docentes ordinarios Docentes contratados
Bioestadística para asesores de tesis		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Ética e integridad en la actividad docente.		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del Primer año de formación
Metodología para la investigación		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Redacción de un artículo de investigación científica			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Transferencia de la investigación, la protección de los resultados de investigación mediante patentes.				X	Docentes ordinarios Docentes contratados




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 21 de 29

FUNCIÓN DE GESTIÓN				
DESEMPEÑO	Genera información y maneja los sistemas de información pertinentemente.	Aplica instrumentos de gestión con criterio técnico, para laplanificación, ejecución, control, monitoreo y evaluación, para la mejora continua.	Participa activa y eficazmente en los procesos académico-administrativos de la Universidad para elevar la calidad institucional.	POBLACIÓN OBJETIVO DE ACUERDO AL ROL
CURSOS	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	
Comunicación Organizacional	X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Liderazgo en las organizaciones		X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Clima laboral y cultura organizacional			X	Docentes ordinarios Docentes contratados
Equipos de Alto Desempeño		X		Docentes ordinarios Docentes contratados
FUNCIÓN DE PROYECCIÓN SOCIAL Y VINCULACIÓN CON EL ENTORNO				
DESEMPEÑO	Analiza el entorno, propone proyectos y emprende acciones destinadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los estudiantes.	Emprende proyectos productivos sustentables que permitan vincular a la Universidad con la sociedad, incorporando esta experiencia a la docencia como un valor agregado.	POBLACIÓN OBJETIVO DE ACUERDO AL ROL	
CURSOS	NIVEL I	NIVEL II		
Diseño de Proyectos de Desarrollo Social	X		Docentes ordinarios Docentes contratados	
Ejecución de Proyectos sociales		X	Docentes ordinarios Docentes contratados	
Proyectos de Innovación y Emprendimiento		X	Docentes ordinarios Docentes contratados	




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 22 de 29

ANEXO 2. Convenio de financiamiento para capacitación docente.

Conste por el presente documento el Convenio de Financiamiento de Capacitación, que celebran de una parte la **UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA**, con RUC N° 20110768151, con domicilio en Av. Honorio Delgado N° 430, Urbanización Ingeniería, San Martín de Porres; debidamente representada por su apoderado legal _____, identificado con DNI N° _____, según poder inscrito en la Partida Electrónica N° _____ del Registro de Personas Jurídicas de los Registros Públicos de Lima, a quien en adelante se le denominará UPCH; y de la otra parte, el(la) Sr(a).

_____, identificado con DNI N° _____, con domicilio en _____, distrito de _____, provincia de Lima, departamento de Lima, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**, bajo los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: DE LAS PARTES

- 1.1 **UPCH**, es una institución de derecho privado sin fines de lucro, pluralista y abierta a la comunidad estudiantil, comprometida con el desarrollo del país, relacionada eficazmente con el estado y la sociedad civil a través del cumplimiento de sus funciones esenciales; docencia, servicios, investigación y difusión de la cultura y el conocimiento de los campos de su competencia.
- 1.2 **EL TRABAJADOR**, es persona natural, de profesión _____, docente _____ de la Facultad de _____.
- 1.3 **EL TRABAJADOR** declara que, ha sido admitido al Programa _____, en adelante **EL PROGRAMA**, en atención a ello ha presentado una solicitud para el financiamiento de los costos del Programa a _____, quien a través de sus autoridades ha trasladado la solicitud al Vice- rectorado académico y a la Dirección Universitaria de Personal Docentes, para financiar las pensiones que correspondan al programa.
- 1.4 El Vicerrectorado Académico en coordinación con la Dirección Universitaria de Personal Docente, luego de los análisis realizados ha decidido aceptar la solicitud presentada por **EL TRABAJADOR** y financiar un porcentaje equivalente al % de las pensiones mensuales de enseñanza que corresponden a **EL PROGRAMA** en tanto y en cuanto **EL TRABAJADOR** mantenga el vínculo laboral con UPCH.

SEGUNDO: OBJETO DEL CONVENIO

Es objeto del presente documento, establecer los términos y condiciones aplicables al financiamiento que realizará la UPCH en favor de **EL TRABAJADOR**, durante _____ semestres, el cual comprende cubrir el _____% de las pensiones mensuales de enseñanza de **EL PROGRAMA**, que se desarrollará en la ciudad de Lima.

EL TRABAJADOR, por su parte, se obliga bajo responsabilidad, a programar sus actividades para que su participación en **EL PROGRAMA** no interfiera con el cumplimiento de sus labores como docente.

TERCERO: VIGENCIA

El presente acuerdo se extiende desde la fecha de su suscripción hasta la fecha de finalización del primer semestre, pudiendo ser renovable.

Cualquier ampliación, modificación y/o interpretación de los términos y compromisos contenidos en el presente Acuerdo deberán ser realizadas mediante la correspondiente Adenda, la cual deberá ser suscrita bajo la misma modalidad y formalidad de este documento y formará parte integrante del presente acuerdo.

CUARTO: COMPROMISOS DE LAS PARTE



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 23 de 29

UPCH:

- a) Realizar la transferencia mensual a **EL PROGRAMA**, en beneficio de **EL TRABAJADOR**, el costo del % de las pensiones mensuales de enseñanza, lo cual no incluye la matricula, obtención de diplomas o pago por constancia o certificado o cualquier otro concepto que no corresponda al monto por concepto de pensiones.
- b) Mantener las condiciones de trabajo de **EL TRABAJADOR**, en tanto subsista la relación laboral entre las partes; sin embargo, puede modificarlas por necesidades institucionales, salvo causales de extinción del vínculo laboral.

DEL TRABAJADOR:

- a) Asistir al 100% de las clases, salvo motivos debidamente justificados al área respectiva, no debiendo superar el mínimo de inasistencias establecidas por **EL PROGRAMA**.
- b) Aprobar satisfactoriamente todas las asignaturas que se impartan dentro de **EL PROGRAMA**, y no incurrir en abandono de las asignaturas o de **EL PROGRAMA**, caso contrario, se aplicarán las reglas previstas en la Cláusula Quinta del presente Convenio en cuanto correspondan.
- c) Capacitar y realizar actividades docentes o científicas requeridas por la Universidad en atención a la formación adquirida en **EL PROGRAMA**.
- d) Mantener reserva sobre el presente convenio y sus condiciones, así como sobre la información que **UPCH** le proporcione o a la que pudiera tener acceso para los estudios o investigaciones que realice. Esta información no podrá ser difundida sin la previa y expresa autorización de **UPCH**.
- e) Cumplir estrictamente, durante el desarrollo de **EL PROGRAMA**, el horario de asistencia, así como el Reglamento de Personal Académico Docente y/o cualquier noma a la cual se encuentre sujeto en su condición de docente.
- f) Informar oportunamente a **LA UNIVERSIDAD**, de los hechos que perturben o imposibiliten su normal participación en **EL PROGRAMA**, los cuales deberán encontrarse debidamente acreditados.
- g) Realizar la devolución total de la subvención recibida como beneficiario de **EL PROGRAMA**, en caso se generen incumplimientos con los compromisos académicos de **EL PROGRAMA** o cualquier incumplimiento de los términos y condiciones establecidas en el presente acuerdo.
- h) Indemnizar a **LA UNIVERSIDAD** en caso le causare perjuicio económico o de cualquier otra índole por su incumplimiento de los compromisos establecidos en el presente acuerdo.

QUINTO: RETIRO DE EL TRABAJADOR DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN.

5.1 Causas atribuibles a EL TRABAJADOR que se encuentran sujetas a la devolución de la inversión realizada por UPCH.

- a) Incumplimiento de las obligaciones académicas que determinan la desaprobación de **EL TRABAJADOR**, en cualquiera de los cursos.
- b) Abandono o retiro del semestre, excepto por motivos de salud previamente certificados

5.1.1 EL TRABAJADOR conviene, acepta y autoriza que la UPCH, en el caso que se produzca las situaciones previstas en los literales a) y b) del numeral 5.1 y aun mantenga vínculo laboral con UPCH, proceda a descontar de la remuneración de **EL TRABAJADOR** el pago efectuado por el tiempo que estudió en **EL PROGRAMA**

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 24 de 29

5.2 Causa no atribuible a EL TRABAJADOR y que no supondrán la devolución de la inversión realizada por UPCH

Motivos de salud, con descanso médico, que prescriba que, como parte del tratamiento, no debe realizar esfuerzos mentales y/o físicos que imposibilite su participación en **EL PROGRAMA**. La prescripción médica que sustente esta causal debe ser específica y acreditada mediante un Certificado Médico. **LA UNIVERSIDAD** se reserva el derecho de solicitar una nueva evaluación, a la cual **EL TRABAJADOR** a través del presente se compromete a realizar.

DECLARACIONES

En el supuesto que **EL TRABAJADOR** no cumpliera con lo establecido en el presente acuerdo, se responsabilizará por la devolución total de la subvención otorgada.

EL TRABAJADOR acepta y reconoce que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos en el presente acuerdo, deberá realizar la devolución de los aportes económicos otorgados como subvención, en un plazo máximo de dos (02) meses posteriores a la comunicación escrita que remita **LA UNIVERSIDAD**, por vía escrita al domicilio consignado en la parte introductoria del presente Acuerdo o de manera virtual a la dirección electrónica de **EL TRABAJADOR**, o en el supuesto que se resuelva su vínculo laboral en **LA UNIVERSIDAD**, se aplicara lo señalado en el numeral 5.1.1 de la cláusula quinta. **EL TRABAJADOR**, acepta y reconoce que debe cumplir con indemnizar a **LA UNIVERSIDAD** en caso le causare perjuicio económico o de cualquier otra índole por su incumplimiento ante los compromisos establecidos en el presente acuerdo.

SEXTO: DE LAS RETENCIONES

Considerando que el financiamiento económico otorgado por **LA UNIVERSIDAD** a favor de **EL TRABAJADOR**, en virtud del presente Convenio de Financiamiento de Capacitación, le servirá como un soporte para el ejercicio de sus funciones y contribuirá además con el logro de los fines institucionales, no constituye renta gravable con el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, conforme lo establecido en el numeral 3 del inciso c del artículo 20° del Reglamento de la Ley de Impuesto a la Renta, por lo que no se encuentra afecta a retención de ninguna naturaleza.

SETIMO: CESIÓN

EL TRABAJADOR no podrá ceder total o parcialmente a terceras personas, los términos del presente convenio, ni derechos ni obligaciones.

OCTAVO: RESOLUCIÓN

El presente acuerdo, podrá ser resuelto por las siguientes causales:

- Por acuerdo entre las partes, para lo cual suscribirán un acta de resolución por mutuo acuerdo. La resolución surtirá plenos efectos en la fecha que **LAS PARTES** lo acuerden por escrito.
- Por incumplimiento de **EL TRABAJADOR** de uno o más de los compromisos que asume en virtud del presente acuerdo y demás documentos anexos, así como de las normas y reglamentos de **LA UNIVERSIDAD**. Una vez producido el incumplimiento de alguno de los compromisos, **LA UNIVERSIDAD** remitirá una Carta Notarial a **EL TRABAJADOR** en la que se le requiere el cumplimiento de sus compromisos o la subsanación respectiva dentro del plazo de diez (10) días calendarios de recibida la comunicación, bajo apercibimiento de resolver el presente acuerdo. De subsanarlo, **EL TRABAJADOR** deberá comunicarlo a **LA UNIVERSIDAD** quien podrá mostrar su conformidad con el mismo o no. De estar conforme, se seguirá con la ejecución del Acuerdo. De no estar conforme, comunicará a **EL TRABAJADOR** la resolución definitiva del acuerdo, de igual manera por métodos fehacientes. De persistir el incumplimiento luego de vencido el plazo otorgado, el presente acuerdo se entenderá resuelto de pleno derecho con la sola remisión de la carta notarial enviada por **LA UNIVERSIDAD**.
- Por caso fortuito o fuerza mayor que hagan imposible el cumplimiento de los fines y objetivos del presente acuerdo. Si por este motivo alguna de las Partes se viera obligada a resolver este acuerdo

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 25 de 29

deberá comunicarlo de forma fehaciente a la otra Parte. La resolución surtirá plenos efectos en la fecha que cualquiera de **LAS PARTES** lo comunique por escrito a la otra.

- d) **LA UNIVERSIDAD** podrá dar por terminado el presente Acuerdo, sin expresión de causa, antes del vencimiento del plazo, sin que medie indemnización alguna, bastando para ello una comunicación con cinco (5) días calendario de anticipación a **EL TRABAJADOR**.
- e) **LA UNIVERSIDAD** se reserva el derecho de llevar adelante las acciones legales pertinentes cuando el incumplimiento de **EL TRABAJADOR** le causara daños y perjuicios.
- f) **EL TRABAJADOR**, en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos en el presente acuerdo, debe realizar la devolución de los aportes económicos otorgados como subvención en un plazo máximo de dos (02) meses posteriores a la comunicación que remita **LA UNIVERSIDAD**.

NOVENO: CONFIDENCIALIDAD

EL TRABAJADOR no utilizará de manera alguna y mantendrá en absoluta reserva y no revelará a ninguna persona, excepto en la medida necesaria para el adecuado cumplimiento del presente convenio, cualquier secreto comercial o información confidencial o patrimonial de **UPCH** y de sus clientes; salvo que sea de carácter o de dominio público y cuenten con autorización expresa de **LA UNIVERSIDAD** para su difusión.

La obligación de confidencialidad aquí señalada continuará en vigencia hasta un (1) año después de finalizado los servicios materia del presente convenio.

DECIMO: PROPIEDAD INTELECTUAL

EL TRABAJADOR se compromete a respetar la normativa de propiedad intelectual de **UPCH**.

EL TRABAJADOR no usará directa o implícitamente el nombre, marcas, nombres comerciales y logo de **UPCH**, sin el permiso previo y por escrito de **UPCH**.

La propiedad intelectual de los informes, investigaciones, documentación escrita o por medio digital, fotos, planos, videos, entregables así como toda la documentación e información que devengan de la ejecución dentro del marco del presente acuerdo, será exclusivamente de propiedad de **LA UNIVERSIDAD**, por tanto, **EL TRABAJADOR** renuncia a formular cualquier reclamo de pago adicional a **LA UNIVERSIDAD** por concepto de propiedad intelectual, industrial, patentes, cesión de derechos, y en general cualquier aspecto relacionado con la propiedad de **EL TRABAJADOR**.

DECIMO PRIMERO: FRAUDE Y CORRUPCIÓN

Si **LA UNIVERSIDAD** determina que **EL TRABAJADOR**, ha participado en servicios corruptos, fraudulentos, colusorios, coercitivos u obstructivos al competir o ejecutar el convenio en cuestión, **LA UNIVERSIDAD** podrá resolver el presente convenio.

A efectos del cumplimiento de esta política, se define las expresiones que se indican a continuación:

- (i) “práctica corrupta” significa el ofrecimiento, suministro, aceptación o solicitud, directa o indirectamente, de cualquier cosa de valor con el fin de influir impropriamente en la actuación de otra persona.
- (ii) “práctica fraudulenta” significa cualquiera actuación u omisión, incluyendo una tergiversación de los hechos que, astuta o descuidadamente, desorienta o intenta desorientar a otra persona con el fin de obtener un beneficio financiero o de otra índole, o para evitar una obligación;
- (iii) “práctica de colusión” significa un arreglo de dos o más personas diseñado para lograr un propósito impropio, incluyendo influenciar impropriamente las acciones de otra persona;
- (iv) “práctica coercitiva” significa el daño o amenazas para dañar, directa o indirectamente, a cualquiera persona, o las propiedades de una persona, para influenciar impropriamente sus actuaciones.
- (v) “práctica de obstrucción” significa la destrucción, falsificación, alteración y/o escondimiento parcial o total, deliberados de evidencia material relativa a una investigación o brindar testimonios falsos a los investigadores para impedir materialmente una investigación por parte de **LA UNIVERSIDAD**, de alegaciones de prácticas corruptas, fraudulentas, coercitivas o de colusión; y/o la amenaza, persecución

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 26 de 29

o intimidación de cualquier persona para evitar que pueda revelar lo que conoce sobre asuntos relevantes a la investigación o lleve a cabo la investigación.

DECIMO SEGUNDO: SOLUCION DE CONTROVERSIAS

Por la presente cláusula, las partes acuerdan que cualquier controversia o reclamo que surja de, o se relacione con, la ejecución y/o interpretación del presente convenio, será resuelta en primer término, mediante trato directo; solo en el caso de no lograr una solución mediante esta vía, ambas partes establecen, que se someten expresamente a la jurisdicción de los jueces y tribunales del Distrito Judicial de Lima Norte.

DECIMO TERCERO: LEY APLICABLE

La interpretación del presente convenio, así como aquellas condiciones no establecidas, se efectuarán tomando como referente obligatorio el texto legal del código civil en sus artículos del 1764° al 1770°.

DECIMO CUARTO: DOMICILIOS Y NOTIFICACIONES

Para los efectos que se deriven de **EL ACUERDO, LAS PARTES** fijan como sus domicilios los señalados en la parte introductoria.

En caso de variación de domicilio deberán ser oportunamente comunicado por escrito y de manera indubitante a la otra parte con una anticipación no menor de tres (03) días hábiles efectivos a la fecha de modificación, caso contrario las comunicaciones y/o notificaciones cursadas al domicilio anterior o de manera virtual a la dirección electrónica que autoricen **LAS PARTES** surtirá todos sus efectos legales. **EL TRABAJADOR** autoriza que las notificaciones se remitan por vía electrónica a su correo institucional.

Toda comunicación que deba ser cursada entre **LAS PARTES**, se entenderá válidamente realizada, si es dirigida a los domicilios consignados en la parte introductoria del presente acuerdo, salvo su modificación conforme con el numeral precedente; o de manera virtual a la dirección electrónica que autoricen **LAS PARTES**.

En señal de conformidad, las partes firman el presente Convenio por triplicado, en la ciudad de Lima a los

_____ días del mes de _____ de 20

UPCH

EL TRABAJADOR



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 27 de 29

ANEXO 3. Procedimiento para la asignación de financiamiento para fines de capacitación.

El docente interesado en recibir financiamiento para una capacitación presentará a la Dirección Universitaria de Personal Docente una solicitud refrendada por su Decano o Director de la Escuela de Posgrado, contando con la aprobación correspondiente por el Consejo Integrado de Facultades respectivo o del Consejo Directivo de la Escuela de Posgrado, acompañada de los siguientes documentos:

- Actividad a desarrollar: donde el docente explicará en no más de una página qué desea hacer, dónde realizará la capacitación y la duración de la misma.
- Carta de aceptación de la entidad que realizará la actividad.
- Presupuesto de la actividad y monto a financiar con detalle de los rubros en los que será utilizado el financiamiento (dólares US y nuevos soles).
- Carta de compromiso del docente de presentar los informes señalados en los lineamientos del Fondo.
- En el caso de tratarse de una capacitación en el exterior deberá presentar una carta de compromiso de retornar a su Unidad Académica permaneciendo en la Universidad el doble de tiempo que dure la capacitación.
- Copia de su DNI.
- El Director de Personal Docente derivará el expediente a la Comisión especial del fondo de capacitación docente, para la evaluación respectiva.
- La decisión de la Comisión especial deberá ser por consenso, la cual debe ser elevada al Vicerrector(a) Académico(a) quien, previa aprobación, lo presentará al Consejo Universitario para su ratificación.
- El plazo entre la recepción de la solicitud y el otorgamiento del fondo no debe exceder de dos semanas.
- El Director de Personal Docente solicitará opinión al Vicedecano, quien envía opinión adjuntando un informe del Jefe de Departamento. (Anexo 5).

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 28 de 29

ANEXO 4. Asignación de financiamiento para capacitación

Nombre del profesor:

Facultad: Departamento Académico:

Nombre del Jefe de Departamento:

Fecha:

Estimado(a) Vicedecano:

Usted considera que el evento al que el docente desea asistir es de:

CRITERIO	SI	NO
Interés para la institución		
Interés para la facultad		
Interés para el programa académico		
Interés para el desarrollo profesional		
Recomienda que el docente asista al evento		

Observaciones:

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL – S01.01-DUPD- 001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.01.01/ 06.03.2024
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2024	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 29 de 29

ANEXO 5. Carta de compromiso

Yo identificado con DNI profesor.....
 (indicar categoría) de la Facultad de....., me comprometo a replicar la
 capacitación..... una o más veces con los profesores de la universidad por
 un periodo no menor a 2 años de acuerdo con las necesidades de la institución.

.....

FIRMA

Nombre:

DNI.....