

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 1 de 41


 Mg. Geraldine Salazar Vargas
 SECRETARIA GENERAL



PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025

Elaboración y fecha:	Revisión y fecha:	Aprobación y fecha:
Dirección Universitaria de Personal Docente	Consejo Universitario	Consejo Universitario
13 de marzo de 2025	19 de marzo de 2025	19 de marzo de 2025 RESOR-SEGEN-UPCH-2025-CU-0284

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 2 de 41

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO.....	3
3.	DESCRIPCIÓN.....	4
3.1.	PERFIL DEL DOCENTE HEREDIANO.....	4
3.2.	ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO-DOCENTE.....	5
3.2.1.	Capacitaciones.....	5
3.3.	ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS:	14
3.3.1.	Distinción a las Buenas Prácticas Docentes. -.....	15
3.3.2.	Desafío Interdisciplinar. -.....	16
3.3.3.	Concurso de Investigación en Educación Universitaria. -	17
3.4.	RECURSOS PARA LA CAPACITACIÓN.	18
3.5.	MONITOREO Y EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO.....	21
4.	ANEXOS.....	22

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 3 de 41

1. 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.

2. OBJETIVO

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.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
	Página 4 de 41	

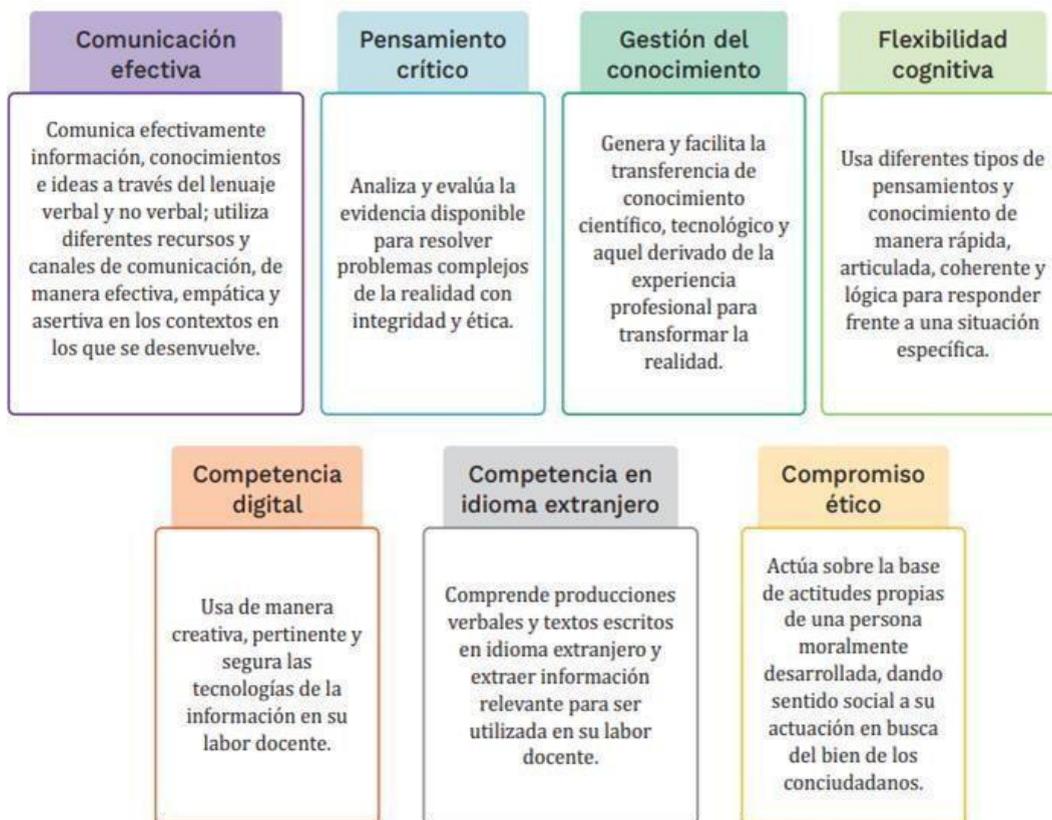
3. Favorecer la adecuación y adaptación de docentes recientemente incorporados a la vida universitaria herediana, considerando el rol que deben cumplir.
4. Promover una vida universitaria ética y con integridad en la comunidad herediana a partir de la inducción, capacitación, formación y actualización en docencia universitaria.

3. DESCRIPCIÓN

3.1. PERFIL DEL DOCENTE HEREDIANO

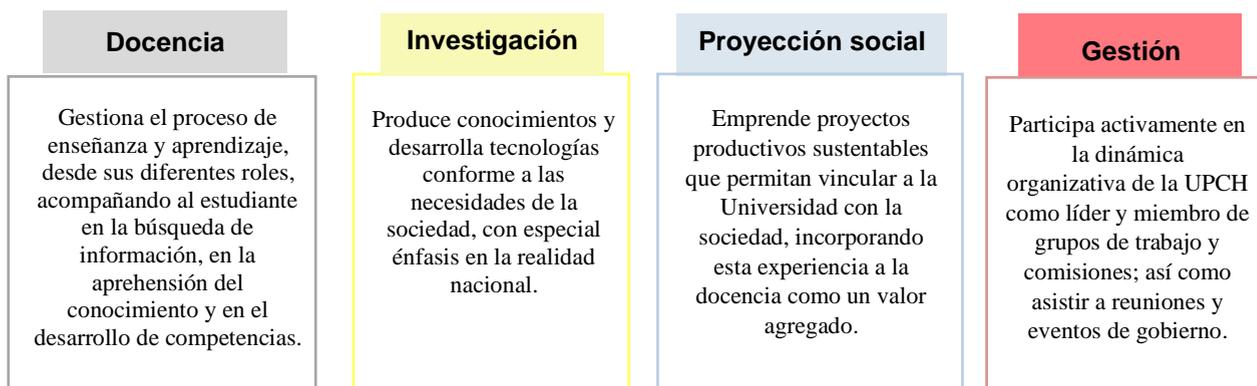
El perfil del docente herediano tiene en consideración las competencias que deben poseer los docentes para llevar a cabo exitosamente los roles desempeñados en las diferentes áreas del ambiente universitario y marca la pauta que el plan de desarrollo académico docente debe cubrir. A continuación, se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

Gráfico 1. PERFIL DEL DOCENTE HEREDIANO Competencias Generales



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 5 de 41

Competencias Específicas



3.2. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO-DOCENTE

Las estrategias para promover el desarrollo académico-docente desde su incorporación a la universidad contemplan programas y líneas de capacitaciones.

3.2.1. Capacitaciones

Las capacitaciones de formación docente 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 las capacitaciones a los docentes son los siguientes:

- Promover el desarrollo de competencias en liderazgo, gestión y gobierno universitario que permitan participar activamente en la dinámica organizativa de la UPCH.
- Favorecer el desarrollo de competencias para gestionar de manera pertinente las fortalezas de la comunidad herediana en el desarrollo social y nacional.
- Promover una conducta idónea con ética e integridad en la vida universitaria.
- 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.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 6 de 41

e) 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 formación de los docentes conforme al perfil docente:

A. Competencias Específicas

Son aquellas habilidades, conocimientos y actitudes del docente herediano para desempeñar su función de manera efectiva. Estas competencias se centran en aspectos concretos de la enseñanza, aprendizaje, investigación, gestión y proyección social, fundamentales para garantizar una educación de calidad.

- **Docencia:** Cursos que abordan metodologías de enseñanza innovadoras, uso de tecnologías en el aula y evaluación del aprendizaje.
- **Investigación:** Formación en métodos de investigación educativa, análisis de datos y desarrollo de proyectos de investigación aplicada.
- **Gestión:** Capacitación en liderazgo educativo, planificación institucional y gestión de recursos académicos.
- **Proyección Social:** Cursos que fomentan la vinculación con la comunidad, trabajo en proyectos sociales y extensión universitaria.

Estas competencias son fundamentales para garantizar una educación de calidad y preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo laboral y social. Un criterio importante en el desarrollo de las competencias genéricas es la adopción de metodologías activas y la simulación en la educación superior porque permiten gestionar, transformar el aprendizaje y adaptarlo a las demandas del siglo XXI.

La UPCH junto con la Unidad Institucional de Simulación (UIS) garantiza la aplicación efectiva de estas herramientas en todas las carreras, ofreciendo cursos en simulación adaptados a cada facultad.

B. Competencias Genéricas

Son habilidades, actitudes y conocimientos que no están restringidos a un área específica de contenido, sino que son aplicables a diversas situaciones

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 7 de 41

educativas y profesionales. Estas competencias proporcionan una base sólida que complementa las competencias específicas y son esenciales para el desempeño integral de los docentes heredianos.

Tenemos las competencias de comunicación efectiva, gestión del conocimiento, flexibilidad cognitiva, dominio digital, pensamiento crítico, compromiso ético y competencia en idioma extranjero.

Para el año 2025, la UPCH reafirma su compromiso con la consolidación de su internacionalización. Como parte de esta estrategia, estamos ofreciendo cursos de inglés completamente gratuitos para todos los docentes. Estos cursos no solo se enfocan en el dominio del idioma, sino que también abarcan la formación en metodologías de enseñanza, específicamente diseñadas para la impartición de cursos en inglés dentro de nuestras mallas curriculares.

Se busca potenciar las habilidades lingüísticas de la competencia en idioma extranjero, facilitando su capacidad para participar en colaboraciones internacionales, acceder a literatura académica de vanguardia y ofrecer una educación de calidad que prepare a los estudiantes para un entorno global.

3.2.1.1. Capacitaciones Internas

A. Capacitación 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.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
	Página 8 de 41	

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.
2. Docentes contratados, de primer año y de sedes de práctica.

En los dos 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 de Formación Docente

La línea de capacitación de Formación Docente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia está dirigido a todos los docentes de la institución y tiene como objetivo fundamental fortalecer sus competencias genéricas y específicas. Este programa es completamente gratuito y ofrece una variedad de recursos formativos, incluyendo cursos, talleres y conferencias.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 9 de 41

Los contenidos del programa están diseñados para abordar las necesidades actuales del cuerpo docente, y se presentan en diversas modalidades: presenciales, semipresenciales, virtuales sincrónicas y asincrónicas. Esto permite que cada docente elija la opción que mejor se ajuste a su disponibilidad y estilo de aprendizaje. Todos los cursos, talleres, webinars y conferencias se pueden encontrar en el Portal de Capacitación Docente, donde se proporciona información actualizada sobre las actividades programadas. Además, es importante destacar que los cursos son acreditados y certificados por la Escuela de Posgrado de la UPCH, lo que añade un valor significativo a la formación recibida.

Un aspecto innovador de este programa es la inclusión de cursos en simulación, desarrollados en colaboración con la Unidad Institucional de Simulación (UIS). Esta metodología busca incrementar el uso de la simulación en la práctica docente, proporcionando a los educadores herramientas efectivas para mejorar su enseñanza.

Asimismo, el programa también contempla la formación en el idioma inglés, en colaboración con el Centro de Idiomas Cayetano. Esto no solo enriquece las competencias lingüísticas de los docentes, sino que también les permite acceder a una mayor cantidad de recursos académicos y profesionales.

C. Capacitación para docentes de sedes de práctica (Docencia en servicio).

La naturaleza de las actividades docentes en las sedes de práctica exige un entrenamiento y capacitación específicos, ya que su enfoque principal es el desarrollo de competencias procedimentales y actitudinales en los estudiantes, en lugar de centrarse únicamente en conocimientos declarativos. Este tipo de formación es crucial para preparar a los futuros profesionales para enfrentar desafíos reales y aplicar sus habilidades en contextos prácticos. Por otro lado, las condiciones en las que se llevan a cabo estas actividades a menudo implican situaciones de tensión y carga emocional. Por lo tanto, es fundamental que los docentes desarrollen competencias de autorregulación y habilidades de interacción interpersonal.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
	Página 10 de 41	

Esto asegurará que mantengan un trato ético y con integridad en sus relaciones con los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso.

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.

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 realizados en nuestra institución 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.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 11 de 41

Los porcentajes de descuento se detallan a continuación:

Programa	Descuento otorgado*	
	Docentes ordinarios ¹	Docentes contratados ²
Maestría y Doctorado	50%	15%
Segunda Especialidad Profesional	15%	10%

*El descuento será otorgado si el programa alcanza el punto de equilibrio o su equivalente en ingresos.

1Para acceder a este descuento, el profesor deberá tener una carga horaria mayor o igual a 10 horas a la semana.

2Para acceder a este descuento, el profesor deberá tener una carga horaria mayor o igual a 10 horas a la semana y un tiempo de contrato acumulado como docente en la UPCH de por lo menos 36 meses.

La solicitud para acceder a este descuento debe ser remitida al Vicerrectorado Académico adjuntando el Anexo 2 debidamente firmado.

3.2.1.2. Capacitaciones Externas

A. Capacitación 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.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 12 de 41

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.

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%
- 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: informe económico 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.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 13 de 41

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 3.

B. 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 etapa 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 4) 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.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 14 de 41

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.

3.2.1.3. Capacitación Especializada

▪ **Diplomado Docencia Universitaria Transformadora**

Con el objetivo de profesionalizar la carrera docente en la Universidad Peruana Cayetano Heredia y certificar el logro de competencias clave, se ha diseñado el Diplomado en Docencia Universitaria Transformadora. Este programa busca fortalecer las capacidades de los docentes, adaptándose a las demandas actuales de la educación superior. La malla curricular del diplomado está organizada en torno a dos tipos de competencias:

El diplomado está diseñado para ser completado en un plazo de tres años, durante el cual los docentes deben acumular un total de 32 horas crédito. Estas horas se distribuyen entre los cursos de competencias generales y específicas, permitiendo a los participantes personalizar su formación según sus intereses y necesidades profesionales.

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 inicio de cada ciclo.

3.3. ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS:

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

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 15 de 41

3.3.1. 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*.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 16 de 41

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.

3.3.2. 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 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:

- *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 y del estudiante.
- *Innovadoras*, significa que añade valor e impacta en la formación de los estudiantes.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 17 de 41

- *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 UPOCH que hayan diseñado y contribuido en el desarrollo de la propuesta de solución, como creadores o miembros del equipo responsable. Para la participación es 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.

3.3.3. Concurso de Investigación en Educación Universitaria. -

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

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 18 de 41

3.4. RECURSOS PARA LA CAPACITACIÓN.

La Universidad Peruana Cayetano Heredia ofrece una amplia gama de recursos para facilitar las actividades de capacitación. Entre ellos se encuentra la plataforma Blackboard, que permite la realización de cursos virtuales, tanto sincrónicos como asincrónicos. Además, se dispone de aulas en las sedes de San Martín de Porres, Miraflores y San Isidro para las actividades presenciales. También está disponible la Plataforma de Capacitación Docente UPCH, que complementa nuestra oferta formativa y apoya el desarrollo profesional de nuestros educadores.

Plataforma de capacitación docente. –

La DUPD pone a disposición de los profesores, el Portal de Capacitación Docente, en el que se encuentra toda la oferta académica alineada a las diferentes competencias del perfil del Docente Herediano agrupadas por niveles (Nivel I: novel, Nivel II: intermedio, Nivel III: Avanzado). A través de este Portal, el docente podrá inscribirse a las actividades de capacitación de su preferencia previa aceptación de la carta de compromiso (Anexo 4) y descargar los certificados y/o constancias de participación

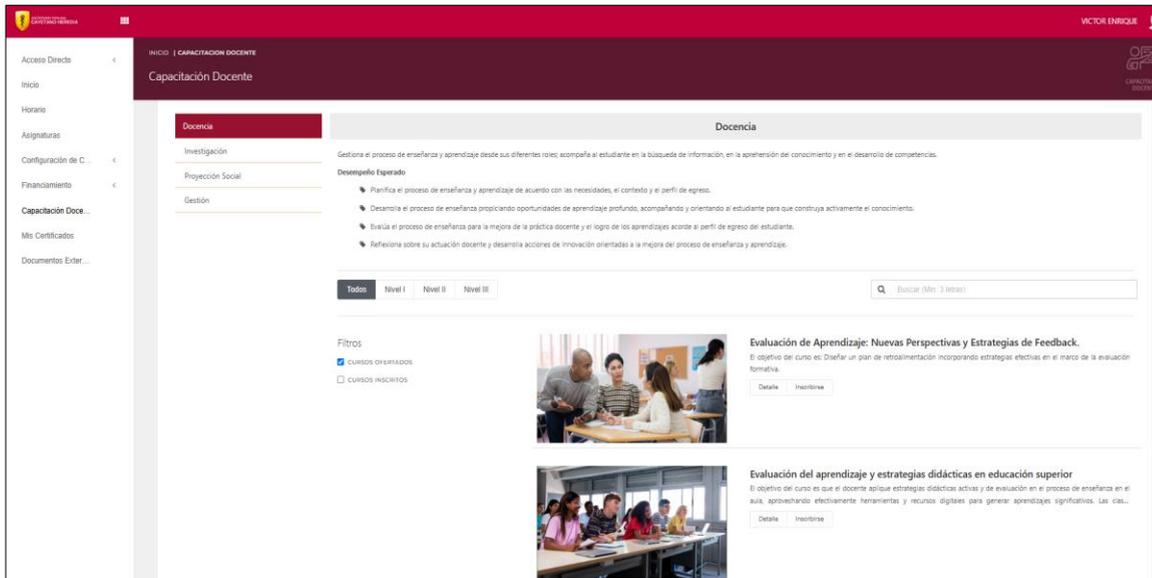
MIS ACCESOS DIRECTOS

Aún no ha creado accesos directos

MIS APLICACIONES

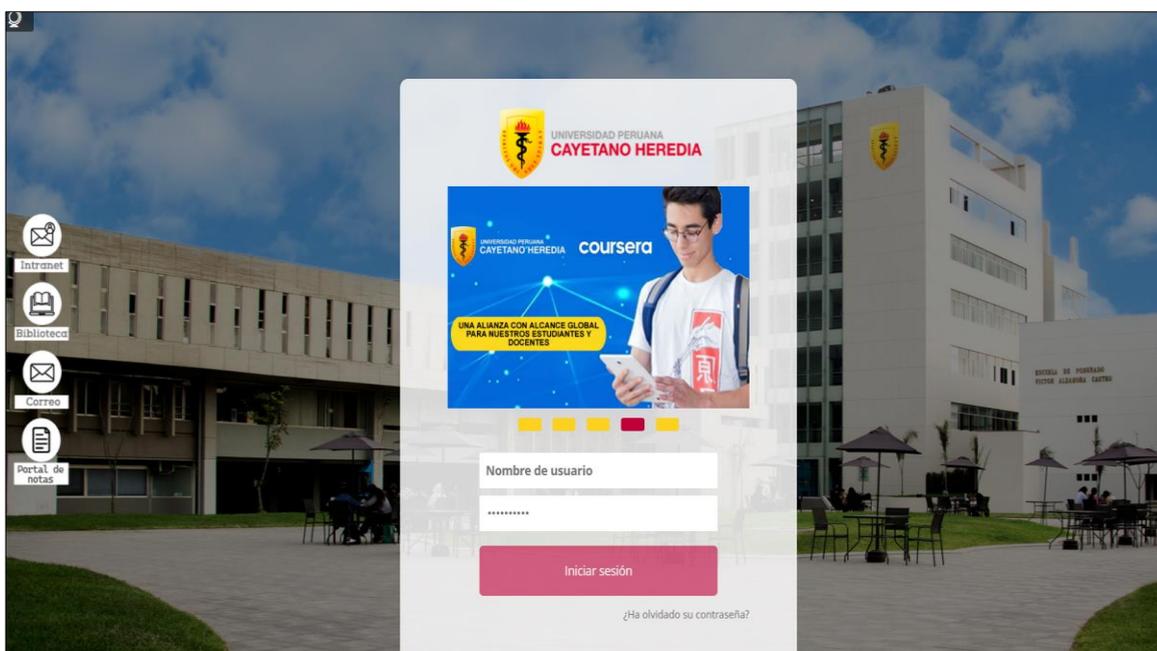
 SIDISI	 GENERADOR DE FORMATOS	 ENCUESTAS ACADÉMICAS	 LOGÍSTICA	 CENTRO DE IDIOMAS	 GESTIÓN DE VACACIONES
 TRABAJO REMOTO	 AUTORIZACIÓN DE INGRESO	 CAPACITACIÓN DOCENTE	 SALUD OCUPACIONAL	 COMITÉ DE ÉTICA	 ASISTENCIA EXTERNA

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 19 de 41



Plataforma Blackboard

Las actividades de capacitación docente de la UPCH se llevan a cabo a través de la plataforma Blackboard Learn, donde se diseñan y ejecutan todas las iniciativas que requieren contenido virtual, como cursos, webinars y conferencias. Cada docente dispone de un usuario y contraseña que les permite acceder fácilmente a estas actividades de capacitación.



[Handwritten Signature]



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 20 de 41



Ambientes para actividades presenciales

Para las actividades de capacitación presencial, como cursos y talleres, la UPCH dispone de espacios en las sedes de San Martín de Porres, Miraflores y San Isidro. Estos ambientes están equipados con toda la logística y tecnología necesarias para un desarrollo óptimo de las actividades.



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 21 de 41



3.5. MONITOREO Y EVALUACION 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 competencia docente:*
Número de docentes capacitados al año por competencia / número de docentes de la universidad x 100.
- *Porcentaje de docentes capacitados por nivel en función a cada rol docente:*

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 22 de 41

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:*

4. ANEXOS

Anexo 1: Contenidos a desarrollar en los programas de capacitación docente

Anexo 2: Convenio de financiamiento para capacitación docente conducente a grados y/o títulos de segunda especialidad profesional

Anexo 3: Procedimiento para la asignación de financiamiento para fines de capacitación.

Anexo 4: Compromiso de Réplica de Capacitación

Anexo 5: Carta de Compromiso

 <p>UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA</p>	Gobierno y Administración	PL-S01.01-DUPD-001
	Sistema de Gestión de Calidad Educativa	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCION UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 23 de 41

ANEXOS

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 24 de 41

ANEXO 1

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

COMPETENCIA: DOCENCIA					
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
NIVELES	I	IIA	IIB	III	
Didáctica para la Educación Superior		X	X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Coaching Educativo				X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Herramientas Digitales en Educación Superior		X	X		Docentes ordinarios Docentes contratados




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 25 de 41

					Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Docencia en el Campo Clínico	X				Docentes de sedes de práctica
Gamificación como Herramienta de Aprendizaje		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Estrategias Docentes para Fomentar la Inclusión de la Neurodiversidad en la Educación Superior				X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Evaluación del aprendizaje y estrategias didácticas en educación superior		X	X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Evaluación de Aprendizaje: Nuevas Perspectivas y Estrategias de Feedback.			X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Instrumentos de Evaluación en Educación			X		Docentes ordinarios Docentes contratados




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 26 de 41

Superior					Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Competencias Digitales en la Docencia Universitaria		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Herramientas digitales en educación superior		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Estrategias Didácticas y Tecnologías en Educación Superior		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Andragogía, estrategias, técnicas y procedimientos eficaces para el aprendizaje del adulto		X	X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 27 de 41

					práctica
Pensadores Clave en la Educación Superior: Teorías y Prácticas				X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Tutoría Universitaria	X				Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Simulación como metodología para la enseñanza		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Enseñanza y Evaluación del Aprendizaje en la Tutoría de Internado		X			Docentes de sedes de práctica
Enseñanza y Evaluación del Aprendizaje en Servicio		X			Docentes de sedes de práctica
Didáctica para la práctica docente en enfermería		X			Docentes de sedes de práctica




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 28 de 41

COMPETENCIA: 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
Investigación Cualitativa		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Aplicaciones de Inteligencia Artificial en la Investigación		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Diseño y elaboración de proyectos de investigación		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Conducta responsable y Ética en investigación científica.		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Análisis de bases de datos (para investigación científica)			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Uso de gestores bibliográficos			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Uso de bases de datos secundarias		X			Docentes ordinarios Docentes contratados




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 29 de 41

Métodos y diseños cuantitativos.			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Métodos y diseños cualitativos.			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Análisis de datos para investigación científica I			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Análisis de datos para investigación científica II: Análisis de datos cuantitativos.			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Análisis de datos para investigación científica II: Análisis de datos cualitativos.			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Inteligencia Artificial para la Investigación.				X	Docentes ordinarios Docentes contratados
Revisiones sistemáticas, metaanálisis y scoping reviews				X	Docentes ordinarios Docentes contratados




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 30 de 41

COMPETENCIA: GESTIÓN				
CURSOS / DESEMPEÑO	Genera información y maneja los sistemas de información pertinentemente.	Aplica instrumentos de gestión con criterio técnico, para la planificación, 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
Comunicación Organizacional	X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Marca Personal Docente	X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Liderazgo Organizacional		X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Gestión de la Calidad en la Educación Superior		X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Equipos de Alto Desempeño			X	Docentes ordinarios Docentes contratados
Conectando Personas: Habilidades Blandas para una Cultura Organizacional	X			Docentes ordinarios Docentes contratados




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 31 de 41

COMPETENCIA: PROYECCIÓN SOCIAL			
CURSOS / 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
Estrategias de Proyección Social y Vinculación con la Comunidad	X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Ética e integridad en la actividad docente.	X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Diseño y Evaluación de Proyectos Sociales		X	Docentes ordinarios Docentes contratados
Impacto Social de la Investigación Académica		X	Docentes ordinarios Docentes contratados
Responsabilidad Social Herediana	X		Docentes ordinarios Docentes contratados




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 32 de 41

ANEXO 2.

Convenio de financiamiento para capacitación docente conducente a grados y/o títulos de segunda especialidad profesional

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 Vicerrectorado 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.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 33 de 41

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

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) Obtener el grado académico en un periodo no mayor a : 2 años (grado de Doctor) 1 año (grado de Maestro) después de culminado **EL PROGRAMA**
- h) Continuar laborando en la institución durante los 5 años posteriores al término de los estudios.
- i) 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.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 34 de 41

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**

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.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 35 de 41

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 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.
- 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**.
- LA UNIVERSIDAD** se reserva el derecho de llevar adelante las acciones legales pertinentes cuando el incumplimiento de **EL TRABAJADOR** le causara daños y perjuicios.
- 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.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 36 de 41

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 impropiamente 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 impropiamente 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 impropiamente 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 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.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 37 de 41

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 indubitable 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.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE Página 38 de 41

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:

1. 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.
2. Carta de aceptación de la entidad que realizará la actividad.
3. 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).
4. Carta de compromiso del docente de presentar los informes señalados en los lineamientos del Fondo.
5. 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.
6. Copia de su DNI.
7. El Director de Personal Docente derivará el expediente a la Comisión especial del fondo de capacitación docente, para la evaluación respectiva.
8. 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.
9. El plazo entre la recepción de la solicitud y el otorgamiento del fondo no debe exceder de dos semanas.




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 39 de 41

ANEXO 4.

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.....

[Handwritten Signature]



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 40 de 41

ANEXO 5.

CARTA DE COMPROMISO

Yo, **NOMBRES Y APELLIDOS**, identificado con DNI: _____, docente de la Facultad de _____, suscribo la presente carta de compromiso para expresar mi conocimiento y aceptación con relación a la inscripción al siguiente curso de capacitación:

- **Curso:** Nombre del curso
- **Créditos:** # de créditos
- **Fechas:** días del curso
- **Hora:** 0:00 – 0:00
- **Modalidad:** Presencial/virtual/semipresencial

Me comprometo a:

1. Asistir puntualmente al menos al 80% de las sesiones y cumplir con las actividades, tareas, talleres y evaluaciones programadas.
2. Entregar en los tiempos estimados el o los productos exigidos por el curso o evento académico.
3. Aplicar, implementar y difundir los conocimientos y competencias adquiridas en mis actividades diarias como docente universitario herediano, participando en los programas de formación de alumnos y/o capacitación docente que mi facultad, centro, instituto o unidad académica solicite.
4. Replicar esta capacitación una o más veces con los profesores de la universidad durante los primeros 2 años de recibida la capacitación de acuerdo con las necesidades de la institución.

Acepto que:

1. En caso de no asistir al 80% de las actividades como mínimo y no aprobar con una nota mínima de 11, no recibiré la certificación emitida por Universidad Peruana Cayetano Heredia.
2. Se me ha informado que nuestra institución cubrirá en su totalidad los costos de esta capacitación, la cual forma parte de nuestro **Plan de Desarrollo Académico Docente**.
3. En caso de no cumplir con estos requisitos, asumiré los costos de la capacitación respectiva. Para este caso el monto asciende a XXXX soles por participante.

Al firmar esta carta de compromiso, confirmo mi participación en el curso y acepto las condiciones estipuladas.

.....

FIRMA
DNI N° xxxxxxxxxxxx

Fecha:



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	V.02.00/ 19.03.2025
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2025	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 41 de 41

Control de Cambios			
Versión	Sección	Descripción del cambio	Fecha de aprobación
V.01.00	-----	Creación de la primera versión del documento	07 de febrero del 2024
V.02.00	-----	Actualización del plan de desarrollo académico para el año 2025	19 de marzo del 2025