



# UNAP

Rectorado

**Resolución Rectoral n.º 0967-2016-UNAP**  
**Iquitos, 12 de agosto de 2016**

**VISTO:**

El Oficio n.º 035-CPL-UNAP-2016, presentado el 10 de agosto de 2016, por la presidenta de la Comisión encargada de llevar a cabo el proceso de licenciamiento de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP);

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante oficio de visto, doña Perla Magnolia Vásquez Da Silva, presidenta de la Comisión encargada de llevar a cabo el proceso de licenciamiento de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), solicita al rector aprobar el "Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana 2016-2020";

Que, el referido Plan de Capacitación Docente tiene como objetivo general implementar el plan de capacitación del docente de la UNAP 2016-2020 con el propósito de sistematizar el proceso de capacitación, de mejorar las competencias de los docentes para fortalecer el talento humano y el desarrollo profesional;

Que, por las razones expuestas, el rector estima conveniente aprobar el "Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana 2016-2020"; y,

En uso de las atribuciones que confieren la Ley n.º 30220 y el Estatuto de la UNAP;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Aprobar el "Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana 2016-2020", presentado por doña Perla Magnolia Vásquez Da Silva, presidenta de la Comisión encargada de llevar a cabo el proceso de licenciamiento de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP).

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Establecer que el presente plan, que consta de diez (10) ítems, forma parte integrante de la presente resolución rectoral.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Heiter Valderrama Freyre  
RECTOR



Alba Luz Vásquez Vásquez  
SECRETARIA GENERAL



UNAP



**PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA  
PERUANA 2016-2020**

Elaborado por:

**COMITÉ DE LICENCIAMIENTO**

Dra. Perla Magnolia Vásquez Da Silva

Dra. Rosario del Pilar Bardales Arévalo



## ÍNDICE

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	1
III. METAS PROPUESTAS	1
IV. ESTRATEGIA	2
V. BENEFICIARIOS	2
VI. CONSIDERACIONES ACADEMICAS – ADMINISTRATIVAS	2
VII. PLAN DE CAPACITACION Y DESARROLLO	4
VIII. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN	8
IX. PRESUPUESTO	8
X. INDICADORES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	9





## I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) desde su creación requirió profesores innovadores y creativos, proactivos modelos de una educación de calidad. Es por ello que el Fondo para la Capacitación Docente de la UNAP tiene el propósito de brindar apoyo en capacitación docente en áreas prioritarias para la institución con el fin de favorecer la actualización y profundización de sus conocimientos, elevar sus competencias investigativas, perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico.

La capacitación permite que el docente sea considerado un factor humano valioso para la institución y sea respetado por su idoneidad, el cual pueda sustentar y argumentar sus actos en la vida universitaria, donde día a día toma decisiones que repercuten en sus educandos y en la propia institución, aportando un valor agregado en la cultura organizacional.

Actualmente la función docente es altamente compleja porque demanda además del dominio del tema del área, competencias o habilidades en el manejo de estrategias pedagógicas para la enseñanza aprendizaje, manejo de tecnologías de la información (Tics), habilidades en investigación científica, incluso conocimiento de gestión universitaria y para mejorar su comunicación manejo de idiomas entre otros.

La visión de la UNAP es ser reconocidos como institución líder, académica, científica, tecnológica y cultural, generadora del desarrollo sustentable de la Amazonía, integrada al mundo. En su Misión La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana es una institución pública que forma profesionales con calidad y excelencia, enmarcada en sus fines y principios de enseñanza, investigación científica y tecnológica y proyección social, con énfasis en el desarrollo sustentable de la Amazonía a fin de contribuir al progreso de la Nación.

## II. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Implementar el plan de capacitación del docente de la UNAP 2016-2020 con el propósito sistematizar el proceso de capacitación de mejorar las competencias de los docentes para fortalecer el talento humano y el desarrollo profesional.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Apoyar la capacitación de los docentes de la UNAP de forma sistemática y permanente.
2. Sistematizar y automatizar lo relacionado al plan de capacitación del docente de la UNAP en relación a su especialidad, la investigación, el desarrollo pedagógico, y los procesos de gestión universitaria.
3. Evaluar la utilización del fondo presupuestal de capacitación docente.

## III. METAS PROPUESTAS

1. Al primer año capacitar en un 100% de los docentes ordinarios y contratados de las 14 Facultades.
2. Implementar una (01) base de datos automatizada por cada unidad departamental de similar estructura para sistematizar la información generada de capacitación
3. Utilizar el 70% anual del fondo presupuestal destinado a capacitación docente.



#### IV. ESTRATEGIA

- a. Promover una alianza estratégica con PRONABEC-MINEDU para el financiamiento de las maestrías, doctorados y proyectos de investigación.
- b. Abordaje integral en la capacitación del docente de la UNAP en función de prioridades de las facultades.
- c. Utilizar los convenios formados con universidades nacionales y extranjeras, mediante la participación en programas de posgrado (Especialización – maestría – doctorado), y actualización mediante intercambios académicos, congresos, seminarios, pasantías, programas con profesores visitantes y otro tipo de evento.
- d. Gestionar financiamiento para el plan de capacitación a través de los fondos de capacitación de la UNAP, y lineamientos de cooperación internacional.
- e. Utilizar el presupuesto asignado al fondo anual para la capacitación docente de la UNAP y al fondo de capacitación de cada facultad. Los fondos establecen el porcentaje de apoyo.
- f. Crear espacios académicos formalmente instituidos, para la formación de docentes – investigadores.
- g. Apoyar a los docentes que postulen a becas ofrecidas por instituciones internacionales, con fondos de contrapartida y por medio de las gestiones de capacitación.

#### V. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de apoyo económico para el Plan de Capacitación los docentes ordinarios y contratados de pregrado y posgrado, de acuerdo a su orden de precedencia, disponibilidad presupuestal de la Facultad y necesidad prioritaria de la facultad. Los docentes que no sean beneficiarios tendrán acceso a las capacitaciones autofinanciadas.

##### REQUISITOS

1. Tener por lo menos dos (02) años continuos de actividad académica en la facultad.
2. Haber cumplido los compromisos adquiridos con la UNAP, en caso de que previamente, el docente se hubiese beneficiado.
3. Contar con la aprobación del jefe inmediato (Jefe de área, Jefe de Departamento).
4. No haber accedido a una capacitación con apoyo económico de la UNAP y/o Facultad en los últimos dos años.
5. En la selección tendrá prioridad los docentes que demuestren compromiso con la UNAP.

#### VI. CONSIDERACIONES ACADÉMICAS ADMINISTRATIVAS

**CAPACITACIÓN** La capacitación es un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemático y organizado, mediante el cual las personas aprenden conocimientos específicos y relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea y del ambiente y desarrollo de habilidades.

El contenido de la capacitación puede involucrar cuatro tipos de cambio de comportamiento:

Transmisión de informaciones

Desarrollo y habilidades

Desarrollo o modificación de actitudes

Desarrollo de conceptos.





## I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) desde su creación requirió profesores innovadores y creativos, proactivos modelos de una educación de calidad. Es por ello que el Fondo para la Capacitación Docente de la UNAP tiene el propósito de brindar apoyo en capacitación docente en áreas prioritarias para la institución con el fin de favorecer la actualización y profundización de sus conocimientos, elevar sus competencias investigativas, perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico.

La capacitación permite que el docente sea considerado un factor humano valioso para la institución y sea respetado por su idoneidad, el cual pueda sustentar y argumentar sus actos en la vida universitaria, donde día a día toma decisiones que repercute en sus educandos y en la propia institución, aportando un valor agregado en la cultura organizacional.

Actualmente la función docente es altamente compleja porque demanda además del dominio del tema del área, competencias o habilidades en el manejo de estrategias pedagógicas para la enseñanza aprendizaje, manejo de tecnologías de la información (Tics), habilidades en investigación científica, incluso conocimiento de gestión universitaria y para mejorar su comunicación manejo de idiomas entre otros.

La visión de la UNAP es ser reconocidos como institución líder, académica, científica, tecnológica y cultural, generadora del desarrollo sustentable de la Amazonía, integrada al mundo. En su Misión La Universidad Nacional de la Amazonía Peruana es una institución pública que forma profesionales con calidad y excelencia, enmarcada en sus fines y principios de enseñanza, investigación científica y tecnológica y proyección social, con énfasis en el desarrollo sustentable de la Amazonía a fin de contribuir al progreso de la Nación.

## II. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Implementar el plan de capacitación del docente de la UNAP 2016-2020 con el propósito sistematizar el proceso de capacitación de mejorar las competencias de los docentes para fortalecer el talento humano y el desarrollo profesional.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Apoyar la capacitación de los docentes de la UNAP de forma sistemática y permanente.
2. Sistematizar y automatizar lo relacionado al plan de capacitación del docente de la UNAP en relación a su especialidad, la investigación, el desarrollo pedagógico, y los procesos de gestión universitaria.
3. Evaluar la utilización del fondo presupuestal de capacitación docente.

## III. METAS PROPUESTAS

1. Al primer año capacitar en un 100% de los docentes ordinarios y contratados de las 14 Facultades.
2. Implementar una (01) base de datos automatizada por cada unidad departamental de similar estructura para sistematizar la información generada de capacitación
3. Utilizar el 70% anual del fondo presupuestal destinado a capacitación docente.



#### IV. ESTRATEGIA

- a. Promover una alianza estratégica con PRONABEC-MINEDU para el financiamiento de las maestrías, doctorados y proyectos de investigación.
- b. Abordaje integral en la capacitación del docente de la UNAP en función de prioridades de las facultades.
- c. Utilizar los convenios formados con universidades nacionales y extranjeras, mediante la participación en programas de posgrado (Especialización – maestría – doctorado), y actualización mediante intercambios académicos, congresos, seminarios, pasantías, programas con profesores visitantes y otro tipo de evento.
- d. Gestionar financiamiento para el plan de capacitación a través de los fondos de capacitación de la UNAP, y lineamientos de cooperación internacional.
- e. Utilizar el presupuesto asignado al fondo anual para la capacitación docente de la UNAP y al fondo de capacitación de cada facultad. Los fondos establecen el porcentaje de apoyo.
- f. Crear espacios académicos formalmente instituidos, para la formación de docentes – investigadores.
- g. Apoyar a los docentes que postulen a becas ofrecidas por instituciones internacionales, con fondos de contrapartida y por medio de las gestiones de capacitación.

#### V. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de apoyo económico para el Plan de Capacitación los docentes ordinarios y contratados de pregrado y posgrado, de acuerdo a su orden de precedencia, disponibilidad presupuestal de la Facultad y necesidad prioritaria de la facultad. Los docentes que no sean beneficiarios tendrán acceso a las capacitaciones autofinanciadas.

##### REQUISITOS

1. Tener por lo menos dos (02) años continuos de actividad académica en la facultad.
2. Haber cumplido los compromisos adquiridos con la UNAP, en caso de que previamente, el docente se hubiese beneficiado.
3. Contar con la aprobación del jefe inmediato (Jefe de área, Jefe de Departamento).
4. No haber accedido a una capacitación con apoyo económico de la UNAP y/o Facultad en los últimos dos años.
5. En la selección tendrá prioridad los docentes que demuestren compromiso con la UNAP.

#### VI. CONSIDERACIONES ACADÉMICAS ADMINISTRATIVAS

**CAPACITACIÓN** La capacitación es un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemático y organizado, mediante el cual las personas aprenden conocimientos específicos y relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización de la tarea y del ambiente y desarrollo de habilidades.

El contenido de la capacitación puede involucrar cuatro tipos de cambio de comportamiento:

Transmisión de informaciones

Desarrollo y habilidades

Desarrollo o modificación de actitudes

Desarrollo de conceptos.



Los trámites académicos administrativos de capacitación docente se describen en el Procedimiento de Capacitación Docente y No Docente de la UNAP.

La capacitación del docente se efectuará en los siguientes rubros:

1. Maestría y doctorado.
2. Metodologías de enseñanza
3. Técnicas psicopedagógicas
4. Uso de herramientas basadas en TICS
5. Educación superior
6. Metodología de investigación.
7. Gestión y administración.
8. Actualización en el área y/o Pasantías en el extranjero.
9. Relaciones humanas.
10. Informática.
11. Idiomas.

**PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN:** Los docentes continuamente tienen que aprender habilidades nuevas y como es probable que estén muy motivados. Por otra parte, capacitar a los docentes con experiencia puede ser bastante problemático máximamente cuando las personas muestran resistencia a los cambios o cuando consideran que no necesitan capacitación. No siempre resulta fácil definir las necesidades de capacitación de estos empleados y, cuando se puede hacer, la persona involucrada se podría molestar si se le pide que cambie la manera acostumbrada de desempeñar su trabajo.

Para que la capacitación sea efectiva es necesario que se conciba la capacitación como una herramienta a través de la cual pueden adquirirse nuevos conocimientos o ampliar los que ya se tienen. Se puede valerse de cuatro procedimientos para determinar la capacitación que necesitan los docentes de la UNAP:

- Evaluar el desempeño. El trabajo de cada docente se mide comparándolo con las normas de desempeño o los objetivos establecidos en las direcciones de departamento.
- Analizar el perfil del docente. Se estudian las habilidades o los conocimientos que se especifican en el perfil del plan estratégico institucional.
- Analizar la organización. Se estudia la eficacia del currículo y su éxito para alcanzar las metas, con el objeto de determinar las diferencias que existen.
- Las encuestas de los docentes. Se pide a los docentes que describan los problemas que están teniendo con la enseñanza-aprendizaje y las medidas que consideran necesarias para resolverlos.

#### **PLAN DE ACCIÓN**

AREA CLAVE: Personal docente

OBJETIVO: Mejorar la calidad de la enseñanza en la Universidad de la Amazonía Peruana.

PLAN DE ACCIÓN: Plan de capacitación docente.

PROPÓSITO: Lograr una capacitación y desarrollo del personal docente.

RESPONSABLE BÁSICO: Jefe de Recursos Humanos.

PASOS:

1. Preparación del curso de capacitación por facultad, de acuerdo a las necesidades de los docentes.
2. Encuesta de los docentes



3. Contacto con los profesionales especializados según los cursos de capacitación.
4. Análisis de información.

**VII. PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO** Es de gran importancia considerar la aplicación de un modelo de capacitación y desarrollo a través de la elaboración de planes específicos de acción que lleven una secuencia lógica y oportuna de cada una de las fases del proceso de capacitación. Consiste en la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo, el establecimiento de objetivos, políticas programas y un estimado del presupuesto con el fin de satisfacer dichas necesidades y mejorar el nivel de desempeño del personal docente.

**1. PROCEDIMIENTOS PARA DETECTAR NECESIDADES** Se considera para la determinación de las necesidades de capacitación de los docentes solicitan ser capacitados en esa área.

NUMERO DE DOCENTES POR FACULTAD, CON TITULO Y GRADOS

FACULTADES	TOTAL DE DOCENTES	TITULO	POS GRADO						TOTAL
			MAESTRÍA			DOCTORADO			
			NOMB.	CONT.	TOTAL	NOMB	CONT	TOTAL	
AGRONOMIA	35	35	20		20	9		9	29
CIENCIAS BIOLÓGICAS	50	52	34		34	8		8	42
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	121	121	46	3	49	21		21	70
CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS	71	73	28	3	31	7	1	8	39
CIENCIAS FORESTALES	37	37	23		23	11		11	34
DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	17	17	4	1	5	1	1	2	7
ENFERMERÍA	43	43	38		38	16		16	54
FARMACIA Y BIOQUÍMICA	16	16	4	2	6	1		1	7
INGENIERIA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA	21	21	5	1	6			0	6
INGENIERIA EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	30	30	18		18	8		8	26
INGENIERÍA QUÍMICA	46	46	20		20	9	1	10	30
MEDICINA HUMANA	63	63	31	2	33	8		8	41
ODONTOLOGÍA	22	22	6	1	7	5		5	12
ZOOTECNIA	19	20	5		5			0	5
TOTAL	596	596	282	13	295	104	3	107	402

FUENTE: Plan Estratégico 2015-2021

## 2. JUSTIFICACIÓN

La capacitación es un proceso educacional a corto plazo, mediano plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos específicos y

relativos al trabajo. Partiendo de ese punto de vista se considera la capacitación como un método importante para mejorar el desempeño y fomentar el desarrollo profesional; es necesario implementar nuevas estrategias que conlleven al logro de los objetivos. De acuerdo a lo anterior se elabora el presente plan con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de actualización de los docentes y contribuir al desarrollo profesional de los mismos, logrando así que la Universidad de la Amazonía Peruana cuente con docentes mejor preparados para su desempeño y por ende obtener aprendizaje significativo que evidencien sustancial mejoramiento de la calidad educativa.

### 3. POLÍTICAS.

La universidad cuenta con políticas que conducen en forma adecuada hacia el logro de los objetivos generales de la institución, asimismo, es preciso determinar aquellas que guían hacia los propósitos de la capacitación y desarrollo del docente. Dentro de ellas se mencionan:

- Establecer en forma permanente un programa de capacitación y desarrollo.
- Generar desarrollo profesional del personal docente mediante capacitaciones de alta calidad.
- Involucrar activamente las áreas que intervienen en el proceso de enseñanza.
- Consensar el financiamiento requerido para las capacitaciones cuando sea necesario.
- Evaluar constantemente si se están transmitiendo a los educandos los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.

### 4. ACTIVIDADES:

- Validación del diagnóstico de necesidades de actualización docente.
- Formación y aprobación del comité de capacitación y desarrollo.
- Elaboración del plan.
- Presentación del plan para su aprobación de parte del comité de capacitación y desarrollo.
- Actividades de transferencias de fondos para cubrir gastos.
- Cotización de bienes y servicios necesarios para desarrollar la capacitación.
- Contratación de servicios profesionales.
- Compra de refrigerio.
- Desarrollo de jornada de capacitación.

**5. DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN** Los programas son instrumentos destinados a facilitar el logro de los objetivos definidos por el plan. Deben llenar los siguientes requisitos:

- Estar sustentado en el análisis de necesidades de la Facultad.
- Brindar una secuencia lógica y progresiva de desarrollo de la capacitación.
- Identificar necesidades cambiantes mediante la evaluación constante.
- Los programas de capacitación deben contener los siguientes aspectos: contenidos programáticos, actividades del capacitador y capacitando, tiempo, metodología, recursos; a continuación se desarrolla el programa de capacitación y desarrollo del personal docente de la Universidad.

a) FORMULARIO PARA PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN LA INSTITUCIÓN:  
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA





FACULTAD:

TEMA DE LA CAPACITACIÓN:

OBJETIVO GENERAL:

FECHA:

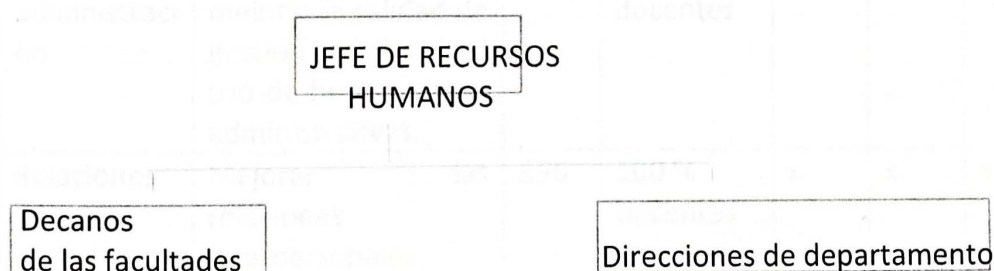
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	CAPACITADOR	CAPACITANDOS	TIEMPO DE DURACIÓN	METODOLOGÍA	RECURSOS	EVALUACIÓN

#### PRESUPUESTO DE GASTOS DE CAPACITACIÓN

N°	ACTIVIDAD	COSTO UNITARIO S/	COSTO TOTAL S/
1	Contrataciones de servicios profesionales		
2	Gastos de operación: ..... refrigerios (....x....días)		
3			
	TOTAL		

**6. ORGANIZACIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO. (Propuesta)** Es la estructuración de todos los elementos necesarios para realizar los eventos de capacitación, tomando en cuenta niveles jerárquicos, la estructura organizativa del comité de desarrollo y capacitación, capacitadores y los docentes a quienes va dirigido.

Estructura y funciones del comité de capacitación:



**OBJETIVO GENERAL:** Promover un órgano facultado para que programe, dirija y ejecute en forma sistematizada las capacitaciones, con el propósito de mejorar la calidad de enseñanza en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

**Jefe de recursos Humanos (Coordinador General):** Responsable de la coordinación e implementación del plan de capacitación.

**Decanos de las Facultades:** Aprobar los costos de la capacitación o coordinar mecanismos de financiamiento **Directores de Facultades:** Establece costos presupuestarios. Sugiere candidatos capacitadores de acuerdo a su conocimiento y experiencia. Propone y ejecuta planes de acción. Planifica, revisa y evalúa el desempeño del docente.

## 7. EJECUCIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Para la ejecución se debe realizar la adecuada programación en base a las necesidades, el uso de equipo y material de apoyo suficiente.

N°	Contenido	Objetivo	N°	Meta	2017	2018	2019	2020
1	Maestría y doctorado.	Contar con docentes altamente capacitados en maestrías y doctorados.	400	100 % docentes	x	x	x	x
2	Metodología de enseñanza	Contar con docentes que utilicen nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje.	596	100 % docentes	x	x	x	x
3	Uso de herramientas basadas en TICS	Contar con docentes que utilicen nuevos métodos	596	100 % docentes		x	x	x
4	Educación superior	Contar con docentes que utilicen herramientas de la educación superior en su enseñanza.	596	100 % docentes				x
5	Metodología e investigación	Mejorar la calidad investigativa de los docentes	596	100 % docentes	x	x	x	x
6	Gestión y administración.	Impulsar a los mejorar la calidad de gestión mediante el uso de herramientas administrativas.	596	100 % docentes	x	x	x	x
7	Relaciones humanas	Mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes.	596	100 % docentes	x	x	x	x
8	Informática	Incentivar a los docentes hacer uso de la informática.	596	100 % docentes	x	x	x	x
9	Idiomas	Que los docentes apliquen mínimo el Inglés básico	479	80% docentes				x





## VIII. CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	2016	2017	2018	2019	2020
Actualización de Plan de capacitación	Comisión de evaluación de capacitación docente	X	X	X	X	X
Actualización y aprobación del Plan de capacitación por Consejo Universitario	Consejo Universitario	X	X			
Difusión del Fondo de capacitación UNAP		X	X	X	X	X
Sensibilizar a los profesores para que participen en el Plan de Capacitación de UNAP		X				
Contactar con universidades extranjeras para pasantías	Oficina de relaciones interinstitucionales.	X	X	X	X	X
Diagnosticar las necesidades de capacitación de los profesores y establecer priorización	Comité de capacitación	X				
Identificación de cursos de actualización o congresos	Comité de capacitación	X				
Aprobación en consejo universitario el apoyo a profesores	Comisión de evaluación de capacitación docente	X	X			
Desarrollo de la capacitación	Unidades de gestión		X	X	X	X
Automatización del plan de capacitación en plataforma virtual			X	X	X	X
Evaluación de la capacitación	Comisión de evaluación de capacitación docente					X

## IX. PRESUPUESTO

El presupuesto será realizado según los proyectos de capacitación por cada uno de los cursos a realizar del Plan de Capacitación Docente, sujeto a lineamientos presupuestales de la UNAP.



### Presupuesto de bienes y servicios

PARTIDA	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	PREXCIO UNITARIO	COSTO TOTAL S/.
2.3.1.1	Alimentos y Bebidas(refrigerios)	unidad	596	10	477
	Materiales y Utiles				
	Papel Bond	Millar	10	30	300
	Cartulina	Pliego	100	0.5	500
	Papelotes	Pliego	100	0.5	500
	Lapiceros	unidad	100	0.5	500
	Lápiz	unidad	100	0.5	500
	Plumones de pizarra acrílica	unidad	20	0.5	100
	Mota pizarra acrílica	unidad	5	0.5	25
	Borrador	unidad	10	0.5	50
	Tajador	unidad	10	1	10
	Limpia tipo	unidad	50	1.5	75
	Libros, textos y otros materiales	unidad	50	800	4000
	Otros gastos (movilidad local)	persona	5	50	250
	Servicio de impresiones, encuadernado y empastado	unidad	500	28	14000
	Servicio profesionales y técnicos	persona	50	1000	10000
	TOTAL				31287

### X. INDICADORES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

El programa propuesto debe ser medido anualmente y a partir de sus resultados, establecerse mecanismos de mejora si fuera necesario para alcanzar las metas propuestas. Se solicitará a los participantes de los cursos de capacitación que indiquen su nivel de satisfacción en relación: a) Contenidos, b) Metodología, c) Material, d) Servicios del Curso, y e) Calidad del expositor.

INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN	FUENTE	RESPONSABLE DEL REPORTE
Informe anual del cumplimiento de objetivos del Plan de capacitación docente	Si o No	Plan de capacitación Docente 2016-2020	Comisión de evaluación de capacitación docente





Eficacia del plan de capacitación	Número de objetivos cumplidos/ Número de objetivos programados	Informe Anual de capacitaciones por Departamento Académico y jefes de área	Comisión de evaluación de capacitación docente / Jefes de departamento o jefes de área
Cobertura de capacitaciones de profesores	Número de docentes capacitados / Número de docentes por departamento	Reporte Trimestral de los jefes de departamentos y jefes de área	Comisión de evaluación de capacitación docente Jefes de Dpto. y Jefes de unidades o Direcciones
Satisfacción con el Plan de capacitación	Número de profesores satisfechos y muy satisfechos / número de profesores capacitados x 100	Encuesta de satisfacción	Comisión de evaluación de capacitación docente
Utilización de fondos	Fondo utilizado / Fondo presupuestado x 100	Informe presupuestal	Dirección Administrativa



## BIBLIOGRAFÍA

Detección de necesidades de capacitación.  
[www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r49305.PPT](http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r49305.PPT)

Valdés Herrera Clemente. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones. <http://www.gestiopolis.com/canales7/rrhh/capacitacion-y-desarrollo-de-los-recursos-humanos-en-las-organizaciones.htm>

¿Se aplican por igual los procedimientos y técnicas para la obtención de información que lleven al DNC? [http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/021123233415-\\_\\_191\\_Se.html](http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/021123233415-__191_Se.html)

Contacto profesional. Recursos Humanos.  
<http://www.contactoprofesional.com/Pymes/rechum/rr.hh3.6.htm>

Herramientas para evaluar necesidades de capacitación.  
[http://erc.msh.org/fpmh\\_spanish/chp6/tecnicas\\_2.html](http://erc.msh.org/fpmh_spanish/chp6/tecnicas_2.html)