

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION**  
**VICE RECTORADO ACADEMICO**  
**COMISION DE CAPACITACION DOCENTE**

**INSTRUCTIVO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE AÑO 2017 PARA UNIDADES  
ACADEMICAS**

**1. Objetivo**

Desarrollar los procedimientos para normar la capacitación en formación laboral, correspondiente a la ejecución de Plan Estratégico Institucional 2017-

**2. Marco normativo**

De acuerdo a lo previsto en el numeral 8.1. De la Directiva N° 141-2016-SERVIR-2016, desde el año 2017 los Ministerios, el poder Legislativo, poder judicial, organismos constitucionales, autónomos, los gobiernos regionales y Universidades públicas; están obligados a gestionar la capacitación en los servidores incluidos los de régimen especial (Ley N° 30220).

Estatuto de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

**3. DISPOSICIONES GENERALES**

**31. DEFINICIONES**

3.1.1. Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los docentes, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Tipo de capacitación

Para el presente año fiscal el tipo de capacitación que podrán acceder los docentes comprende la Formación Laboral.

3.1.2. Acción de Capacitación: Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad.

3.1.3. Competencias: Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION**  
**VICE RECTORADO ACADEMICO**  
**COMISION DE CAPACITACION DOCENTE**

3.1.4. Cierre de brecha de capacitación: Es la disminución o eliminación de la brecha de Capacitación sobre resultado de la evaluación de desempeño aplicada en semestre 2016-II.

3.1.5. **Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del docente y el desempeño actual de dicho docente, respecto a lo esperado en el proceso de formación profesional de los alumnos, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o (dominio)

3.1.6. **Puesto:** corresponde a la condición de docente nombrado o contratado según resultado de evaluación de Desempeño Docente 2016-II

3.1.7. **Nombre beneficiario de la capacitación:** apellidos y nombres del docente que va recibir el beneficio de capacitación.

3.1.8. **Función de predominio que desarrolla el docente por área curricular a la que aporta la capacitación:** se determina según el mayor número de asignaturas por área curricular asignada por la dirección del departamento académico al docente.

3.1.9. **Nombre de acción de capacitación por Departamento académico:** Comprende la elaboración del listado de temas según dominio docentes que deberán enlistar los Directores de los Departamentos Académicos con fines de disminuir brechas a partir de los resultados de desempeño docente 2016-II. antes de proceder al llenado de la Matriz N° 1.

#### **4. RESPONSABLE DE LA PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DOCENTE**

El Vice Rectorado Académico, Unidades Académicas (Decanos, Directores de los Departamentos Académicos) y responsable de la oficina de planificación y presupuesto en coordinación con la oficina de Recursos Humanos de la Entidad.

#### **5. PROBACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACION**

El titular del pliego

#### **6. Financiamiento**

Debe estar incluido en el PIA año fiscal 2017. Previa evaluación de desempeño ejecutado en el año anterior comprendido en el programa presupuestal 0066.

#### **7. Herramientas utilizar**

MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE NECESIDADES (anexo 1)

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION**  
**VICE RECTORADO ACADEMICO**  
**COMISION DE CAPACITACION DOCENTE**

Valores y rangos de los criterios de pertinencia de las acciones de capacitación de tipo laboral  
(anexo2)

**8. CONDICIONES PARA ACCEDER A LA CAPACITACIÓN**

Únicamente podrán acceder los docentes evaluados en la encuesta aplicada al finalizar el semestre 2016-II desarrollada por el Vice Rectorado Académico, el costo que puede invertir la entidad por docente no debe exceder a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y ni superar el periodo de calendario tres (3) meses calendario por todas las capacitaciones que reciba el docente. El periodo de tres meses calendario se contabiliza considerando la fecha de inicio y fin de la capacitación, de manera independiente a si ésta se desarrolla a diario, semanal o mensual.



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION**  
**VICE RECTORADO ACADEMICO**  
**COMISION DE CAPACITACION DOCENTE**

**ANEXO 2**

**VALORES Y RANGOS DE LOS CRITERIOS DE PERTINENCIA DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN  
DE TIPO FORMACIÓN LABORAL**

La pertinencia de los requerimientos de capacitación teniendo en cuenta, al menos, los siguientes criterios:

Valor de criterio	CRITERIOS DE PERTINENCIA		
	A Beneficio de la acción de capacitación	B Función de predominio que desarrolla el docente	C Objetivo de capacitación
3	Beneficio alto	formación básica	Objetivo de desempeño
2	Beneficio intermedio	formación profesional básica	Objetivo de aprendizaje (conocimiento, capacidades)
1	Beneficio bajo	Formación profesional especializada.	Objetivo de aprendizaje (solo conocimiento)
Rango de pertinencia	3-4-5-6-7-8-9		

**Criterio A: Beneficio de la Acción de Capacitación**

Es el valor que otorga el Director del Departamento Académico, considerando si la capacitación aporta a la mejora de la función del docente, a la mejora del desempeño y contribuye a la mejora de objetivos estratégicos de la entidad. Por ejemplo: Si el Director determina que la Acción de Capacitación es de Beneficio Alto, el valor del criterio será tres (3). Si dicho Director determina que la Acción de Capacitación es de Beneficio Bajo, el valor del criterio será uno (1).

**Criterio B: Función de predominio que desarrolla el docente**

**Formación básica<sup>1</sup>:** son aquellas directamente vinculadas al desarrollo del conjunto de asignaturas que comprenden

Estos estudios tienen carácter integral y están orientados al desarrollo de competencias

Vitales y necesarias para el ser humano y la sociedad.

**Formación profesional básica<sup>2</sup>:** son aquellas directamente vinculadas al desarrollo del conjunto de estudios de carácter singular y diferencial. Están orientadas al desarrollo de competencias básicas y ejes de la carrera o especialidad

---

<sup>(1)</sup> y <sup>(2)</sup> Comprendida a las definiciones consignadas en el Estatuto vigente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION**  
**VICE RECTORADO ACADEMICO**  
**COMISION DE CAPACITACION DOCENTE**

**Formación profesional especializada<sup>3</sup>:** son aquellas directamente vinculadas al desarrollo del conjunto de asignaturas que comprenden competencias y capacidades estrictamente seleccionadas a los aspectos, campos o unidades funcionales de la carrera o especialidad.

**Criterio C: Objetivo de Capacitación**

**Se otorga el valor de acuerdo al tipo de objetivo de capacitación:**

**Objetivo de Desempeño:** Hace referencia a lo que el docente debe estar en capacidad de hacer en su trabajo después de un plazo máximo de 3 meses de finalizada la Acción de Capacitación. Este objetivo se orienta a la aplicación práctica del conocimiento y/o habilidad aprendida en la capacitación y en el puesto de trabajo, a través del desarrollo de un producto, de una herramienta, de un procedimiento, de una actividad.

**Objetivo de Aprendizaje:** Hace referencia a lo que el docente debe estar en capacidad de "saber" o "saber hacer" durante o al finalizar la Acción de Capacitación. Este objetivo está orientado a:

- a. Solo conocimientos (teóricos o prácticos)
- b. Conocimientos y habilidades (conocimientos que permiten desarrollar destrezas en una determinada materia).

Por ejemplo: Si la Acción de Capacitación tiene un Objetivo de Desempeño, el valor del criterio será tres (3). Si la Acción de Capacitación tiene un Objetivo de Aprendizaje de conocimientos y habilidades, el valor del criterio será dos (2). Si la Acción de Capacitación tiene un Objetivo de Aprendizaje de sólo conocimientos, el valor del criterio será uno (1).

La suma del valor de cada criterio da como resultado el Rango de pertinencia de la capacitación. Dicho rango puede ser como mínimo tres (3) y como máximo nueve (9).

---

<sup>3</sup> *Comprendida a las definiciones consignadas en el Estatuto vigente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION  
VICE RECTORADO ACADEMICO  
COMISION DE CAPACITACION DOCENTE

ANEXO 3

**NOMBRE DE ACCION DE CAPACITACION POR DEPARTAMENTO  
ACADEMICO**

**Facultad:** .....

**Departamento Académico:**.....

**Nombres y apellidos del Director:** .....

CLASIFICACION DE MATERIAS POR DOMINIO DE CAPACITACIÓN	CODIGO POR TEMAS
<b>A. CONTENIDOS</b>	A.1 A.2 . .
<b>B. PEDAGOGICO</b>	B.1 B.2. . .
<b>C. INVESTIGACION FORMATIVA</b>	C.1. C.2. . .
<b>D. Transversales</b>	D.1 genero D.2 Interculturalidad D.3 Derechos Humanos D.4 Ética D.5 Otros

**Nota:** cada Dirección de Departamento Académico elaborara el listado de temas de capacitación previos al llenado de la matriz N°1