



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Ap. 157
4V UNIVERSITARIA S/N - PAMPA GRANDE
TUMBES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
CIUDAD UNIVERSITARIA
TRAMITE DOCUMENTARIO

05 SET. 2019

EXPEDIENTE N. 1028
HORA 1.00

RESOLUCIÓN N° 1028-2019/UNTUMBES-CU.

Tumbes, 19 de agosto de 2019.

VISTO: El expediente N° 12278, del 13 de agosto de 2019, correspondiente al oficio N° 248-2019/UNTUMBES-OGC, elevado por el jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad, sobre proyecto de Plan de Capacitación Docente; y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Resolución N° 1459-2017/UNTUMBES-CU, del 11 de setiembre del 2017, se aprobó el Plan de Capacitación de Docentes de la Universidad Nacional de Tumbes;

Que teniendo en cuenta lo consignado en el oficio N° 175-2019/UNTUMBES-OGC, del 21 de mayo del año en curso y el oficio múltiple N° 037-2019/UNTUMBES-OGC, del 22 de mayo del 2019, y en cumplimiento con el Indicador 42: **La universidad regula la capacitación de sus docentes**, observado por la Comisión Evaluadora de la Dirección de Licenciamiento (DILIC) de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU);

Que siendo la Condición Básica de Calidad V, del Indicador 42, del MV 2 Plan de Capacitación Docente, uno de los requisitos que establece las etapas del procedimiento del Licenciamiento Institucional, se ha elaborado el Proyecto de Capacitación Docente con la cual se da cumplimiento a lo solicitado por la Dirección de Licenciamiento;

Que en razón de lo expuesto, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo señalado en el considerando precedente, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

Estando a lo comunicado por el jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad, a lo acordado por el Consejo Universitario, en la sesión ordinaria del 15 de agosto del 2019 y su continuación el 16 de agosto del año en curso, y con la dispensa del trámite de la lectura y aprobación del acta correspondiente;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- APROBAR el PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES – 2017 - 2022, documento que consta de veintiún (21) páginas y contiene los siguientes rubros: Marco Estratégico Institucional, Referente conceptual, Propósito del Plan, Objetivos del Plan Objetivo General, Metas propuestas, Diagnóstico por Competencias, Componentes de Investigación que caracterizan a la Universidad, Consideraciones Académicas Administrativas, Plan de Formación y Capacitación, Cronograma de Actividades del Plan de Capacitación, Temas de Capacitación según responsabilidad, Presupuesto, Indicadores de Monitoreo y Evaluación y Disposición Transitoria y Final.

ARTICULO 2°.- COMUNICAR la presente Resolución a la Oficina de Gestión de la Calidad y a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), para conocimiento y fines.



"Rumbo a la excelencia"

RESOLUCIÓN N° 1028-2019/UNTUMBES-CU.

Tumbes, 19 de agosto de 2019.

ARTICULO 3°.- DEJAR sin efecto toda disposición resolutive que se oponga a lo aquí prescrito.

Dada en Tumbes, a los diecinueve días de agosto de dos mil diecinueve.

REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE.-(FDO) DR. CARLOS ALBERTO CÁNEPA LA COTERA.-
RECTOR DE LA UNTUMBES.-(FDO) ABG. IVÁN ABDÓN PUELL SEMINARIO.-SECRETARIO
GENERAL DE LA UNTUMBES.



ABG. IVÁN ABDÓN PUELL SEMINARIO
SECRETARIO GENERAL.

Que mediante la Resolución N° 1459-2017/UNTUMBES-CU, del 11 de agosto del 2017, se aprobó el Plan de Capacitación Docente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Que teniendo en cuenta lo consignado en el artículo 1° de la Resolución N° 1028-2019/UNTUMBES-CU, de fecha 15 de agosto del 2019, y en cumplimiento con el indicador docente, observado por la Comisión Evaluadora de la Dirección de Calidad de la Universidad Nacional de Tumbes, a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).

Que siendo la Condición Básica de Calidad V, del indicador 42, del MIV 2 Plan de Capacitación Docente, uno de los requisitos que establece las etapas del procedimiento del Examen Institucional, se ha elaborado el Proyecto de Capacitación Docente con la cual se da cumplimiento a lo solicitado por la Dirección de Licenciatura.

Que en razón de lo expuesto, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo señalado.

- c.c:**
- ✓ RECTORADO-VRAC.
 - ✓ VRINV-FCA-FCE-FCS.
 - ✓ FIPCM-FDCP-FACSO.
 - ✓ DGC-DGADM-OIT-OAJ.
 - ✓ SUNEDU-ARCHIVO.

CACLC/RECTOR.
IAPS/SEC.GRAL.
Ivnn.

ARTICULO 1°.- APROBAR el PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES - 2017 - 2022, documento que consta de veintidós (22) páginas y contiene los siguientes rubros: Marco Estratégico Institucional; Referente conceptual; Propósito del Plan; Objetivos del Plan; Objetivos Generales; Metas propuestas; Diagnóstico por Competencias; Componentes de Investigación que caracterizan a la Universidad; Consideraciones Académicas; Administrativas; Plan de Formación y Capacitación; Cronograma de Actividades del Plan de Capacitación; Temáticas de Capacitación según responsabilidad; Presupuesto; Indicadores de Monitoreo y Evaluación y Disposición Transitoria y Final.

ARTICULO 2°.- COMUNICAR la presente Resolución a la Oficina de Gestión de la Calidad y a la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), para conocimiento y fines.



PLAN DE CAPACITACION DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

2017-2022

**RESOLUCION N° 1028-2019/UNTUMBES-CU.
Tumbes, 19 de agosto de 2019.**



Índice

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCOESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	4
1.1. MISIÓN INSTITUCIONAL.....	4
1.2. VISIÓN INSTITUCIONAL.....	4
1.3. EJES ESTRATEGICOS.....	4
1.4. PERFIL DEL DOCENTE.....	4
1.5 ESTRATEGIA.....	5
1.6 BENEFICIARIOS.....	5
1.7 REQUISITOS.....	6
2. REFERENTE CONCEPTUAL.....	6
3. PROPÓSITO DEL PLAN.....	8
4. OBJETIVOS DEL PLAN OBJETIVO GENERAL.....	9
5. METAS PROPUESTAS.....	9
6. DIAGNÓSTICO POR COMPETENCIAS.....	10
7. COMPONENTES DE INVESTIGACIÓN QUE CARACTERIZAN A LA UNIVERSIDAD.....	11
8. CONSIDERACIONES ACADEMICAS ADMINISTRATIVAS.....	14
9. PLAN DE FORMACIÓN y CAPACITACIÓN.....	14
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN..	18
11, TEMAS DE CAPACITACIÓN SEGÚN RESPONSABILIDAD.....	19
12. PRESUPUESTO.....	20
13. INDICADORES DE MONITOREO y EVALUACIÓN.....	20
14. DISPOSICIÓN TRANSITORIA Y FINAL.....	21



INTRODUCCIÓN

La Universidad Nacional de Tumbes, concibe el "Plan de Capacitación Docente" como el conjunto de oportunidades que la institución ofrece directa o indirectamente a sus docentes, con el fin de afianzar su compromiso con la educación, facilitarles actualizar y profundizar sus conocimientos en su área específica de desempeño, elevar su nivel investigativo, perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico y ampliar su cultura, con el fin de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y productos del quehacer universitario.

El Plan se diseña con base en la misión y visión institucionales, en el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo Institucional, en los planes de desarrollo de cada facultad, cada programa y cada departamento, y en atención a las necesidades y expectativas de formación de los docentes.

Su propósito fundamental es contribuir al fortalecimiento de la calidad de los programas académicos, cualificando la carrera docente, desarrollando la investigación y abriendo, de esta manera, mayores posibilidades de servicio de la institución a la población y sociedad en general.

Para fortalecer la Investigación, se propone definir acciones de capacitación para los docentes Investigadores a fin de afianzar la conformación y consolidación de los grupos y de las líneas definidas y priorizadas Institucionalmente. Siendo que el fortalecimiento de los grupos de Investigación requiere mayor número de profesores con estudios de postgrado, el plan privilegia la formación de magísteres y doctores. El mismo se apoya en el diagnóstico sobre el estado actual de la docencia en la Universidad, el conocimiento de las áreas de desarrollo académico y de las necesidades existentes en estos campos.

Para su Implementación, se cuenta con el apoyo de la Universidad Nacional de Tumbes y los convenios establecidos, con el entusiasmo y aporte del personal docente en su permanente deseo de superación y con las posibilidades que puedan ofrecer entidades nacionales e internacionales oferentes de becas y créditos.

El presente documento fue elaborado por la Vicerrectoría Académica. Los datos estadísticos del personal docente y de su desarrollo profesional serán actualizados permanentemente por la Oficina General de Personal y Capacitación; igualmente los datos y proyecciones financieras por la Oficina General de Planeamiento. El presente documento provee los formatos básicos para tal efecto. La Oficina General de Personal y Capacitación elaborará una carpeta de seguimiento al Plan de Desarrollo Docente e igualmente registrará en el portafolio profesional de cada docente copia de los certificados, diplomas, constancias y demás evidencias de su desarrollo con el fin de presentar información actualizada a los organismos de control.

Por último, el presente documento contiene elementos genéricos que lo pueden caracterizar como un Plan Permanente de Desarrollo Docente.



1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1. MISIÓN INSTITUCIONAL

Universidad emprendedora, con excelencia académica, pionera del conocimiento de la frontera norte del país. Formamos profesionales de calidad y competitivos; desarrollamos investigación científica, tecnológica y humanista; promovemos el desarrollo y difusión de la cultura; brindamos bienes y servicios a la comunidad estudiantil y organizaciones públicas y privadas; realizamos alianzas estratégicas interinstitucionales. Para ello, hacemos una gestión de calidad y sostenibilidad, estamos en mejora permanente, y nos vinculamos con el entorno.

1.2. VISIÓN INSTITUCIONAL

Al 2022 nuestra Universidad es líder en la formación profesional integral, la investigación responsable y de impacto, acreditada nacional e internacionalmente, con una comunidad universitaria identificada, integrada y comprometida con el Desarrollo Sostenible de la región y el país.

1.3. EJES ESTRATEGICOS

1.3.1 Formación

1.3.2 Investigación

1.3.3 Extensión Universitaria y Proyección Social

1.3.4 Gestión Institucional

1.4. PERFIL DEL DOCENTE

1. Clara identificación con los valores heredianos y con la Visión y Misión de la Universidad y su Facultad.
2. Compromiso con la docencia e investigación. Responsabilidad en sus obligaciones académicas.
3. Liderazgo y dominio de la especialidad que enseña.
4. Competencia en la comprensión y lectura especializada, comunicación escrita y oral, razonamiento lógico y matemático, conocimiento de un idioma extranjero y de los recursos de la informática
5. Pensamiento creativo, científico y reflexivo. Capacidad para la toma de decisiones y la solución de problemas.



6. Cualidades personales de creatividad, dinamismo, flexibilidad y tolerancia, capacidad de empatía, comunicación y trabajo en equipo. Conducta asertiva. Crítica y autocrítica.
7. Estructura ética coherente e integridad moral.
8. Estado de salud estable. Sin patología que interfiera con la actividad docente.

1.5 ESTRATEGIA

Formar los Comités de evaluación de capacitación docente en cada Escuela para que sean los responsables de alcanzar la información sobre las necesidades de actualización y perfeccionamiento y de los docentes a las instancias correspondientes

Promover una alianza estratégica con CONCYTEC para el financiamiento de las maestrías, doctorados y proyectos de investigación.

Abordaje integral en la capacitación del docente de la Universidad en función de prioridades de la facultad o Escuela a la pertenecen

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.

Buscar financiamiento para el plan de capacitación a través de los fondos de capacitación de la Universidad Nacional de Tumbes y lineamientos de cooperación internacional.

Utilizar el presupuesto asignado al fondo anual para la capacitación docente de la UNTUMBES.

Crear espacios académicos formalmente instituidos, para la formación de docentes - investigadores.

Apoyar a los docentes que postulan a becas ofrecidas por instituciones internacionales, con fondos de contrapartida y por medio de las gestiones de capacitación.

1.6 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 Universidad y necesidad prioritaria de la Escuela.



1.7 REQUISITOS

- ✓ Tener por lo menos dos (02) años continuos de actividad académica en la Universidad, Haber cumplido los compromisos adquiridos con la UNTUMBES, en caso de que previamente, el docente hubiese disfrutado de algún beneficio.
- ✓ Contar con la aprobación del Director del departamento al acual está adscrito No haber accedido a una capacitación con apoyo económico de la UNTUMBES en los últimos dos años.
- ✓ No participar actualmente en procesos de formación de maestría y doctorados con aporte de apoyo económico UNTUMBES
- ✓ En la selección tendrá prioridad los docentes que demuestren compromiso con la universidad (de acuerdo al perfil del docente de la Universidad Nacional de Tumbes.

2. REFERENTE CONCEPTUAL

En todas las épocas las transformaciones sociales, ideológicas y culturales están a la orden del día. En esa dinámica, la globalización y la revolución científica y tecnológica forman parte de la vida cotidiana y, aunque no son propiamente nuevas, causan expectativas aún en el medio educativo, lo que significa un desafío que depende de las instituciones y sus docentes convertirlo en oportunidad.

Es claro el papel que hoy más que nunca tiene la educación: ser el medio que equilibre los avances científicos y la esencia de lo humano, promoviendo así, la formación de seres humanos íntegros conscientes de su trascendencia y, por lo tanto, responsables con las nuevas generaciones. Una tarea que plantea nuevas exigencias al proceso de desarrollo docente que tiene lugar en la Institución.

La capacitación y formación docente es un componente central para el desarrollo profesional de los docentes, el cual está influido además por otros factores como: la carrera docente, el status profesional, el sistema retributivo y el clima laboral, entre otros.

El programa de capacitación y formación docente debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la Institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.

El diseño de programas de capacitación para el fortalecimiento académico y la docencia, debe responder a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución y los programas académicos, en general, y sus miembros, en particular. La indispensable implicación de los docentes en su proceso formativo se inicia con la participación de estos en el estudio de dichas necesidades.



Esto hace que todo programa de formación debe estar precedido de un análisis de necesidades formativas, para que cumpla con una de las características propias de toda acción formativa, como es la pertinencia. No obstante, ese análisis debe partir de considerar que la capacitación de los docentes es una necesidad Institucional y, en esa medida, no debe estar simplemente sujeta a la "generosidad, gustos o conveniencia" de los docentes.

En relación con lo anterior, los componentes de la formación requerida para el ejercicio de la labor docente en la Universidad, tienen que ver con:

- La formación en el Saber (conocimientos que se enseñan y también en saber enseñar esos conocimientos). Para la Universidad es erróneo pensar y creer que para ejercer la docencia es suficiente con tener dominio del saber.

Hace referencia al conocimiento científico impartido, siendo este la base de la formación profesional.

- La formación en el Ser y el Convivir. Para la Universidad, el acto educativo, como fenómeno social, tiene por finalidad la formación humana, entendida no como un resultado o un objetivo estático al que llega toda persona, sino como un proceso, un camino o la esperanza de ser y de reconstrucción permanente de la persona y su relación con el contexto o entorno

Hace referencia a las condiciones humanas que son intrínsecas a la persona y que deberían ser fundamentales, pues se refiere a aptitudes y comportamientos en función de las reglas de la ética y de la humanidad, también se refiere al sentido de responsabilidad.

- La formación en el hacer. Las Universidades consolidan su proyecto académico centrado en el desarrollo de habilidades y destrezas, esto requiere que el docente privilegie la práctica en su campo disciplinar.

Hace referencia a la habilidad que debe poseer un profesional para ejercer bien su trabajo. Esta ecuación se conoce pedagógicamente bajo el nombre de aprendizaje por desarrollo de competencias y es el camino o la tendencia que se impone cuando se desea formar profesionales bajo los parámetros del mundo de hoy.

- La formación investigativa. Esta es una condición fundamental en el desarrollo académico universitario, a partir de la cual se favorece la comprensión del aula como un espacio de privilegio para construir nuevos significados



sobre los procesos educativos, un espacio abierto y crítico donde se construye y reconstruye el saber, el hacer, el ser y el convivir y se genera desarrollo.

Todo lo anterior contribuye en la definición de los aspectos que deberían ser considerados para orientar los programas de formación y capacitación del docente de la Universidad. Estos serían, fundamentalmente, los siguientes: un mayor conocimiento de la disciplina que enseña; estrategias didácticas pertinentes a su disciplina y que promuevan un aprendizaje autónomo e independiente; y estrategias para generar espacios y oportunidades en las cuales se pueda crear y recrear conocimientos científicos y tecnológicos.

3. PROPÓSITO DEL PLAN

El plan tiene como propósito establecer o definir institucionalmente las áreas básicas de formación, actualización y complementación educativa para el desarrollo docente, estableciendo prioridades, y estimando las necesidades de inversión para su cumplimiento. En último término, el plan define de manera concertada el horizonte de mediano plazo para los procesos y acciones educativas institucionales encaminadas a: Brindar capacitación a los docentes en forma sistemática y permanente, en relación con su saber particular, la investigación, el desarrollo pedagógico y los procesos de gestión académica.

Fomentar el desarrollo académico y científico de los docentes de la Institución, mediante la participación en programas de postgrado (especialización (solo donde no exista niveles superiores)- Maestría- Doctorado), y actualización mediante intercambios académicos, congresos, seminarios, cursos, talleres, pasantías, programas con profesores visitantes u otro tipo de evento.

Consolidar la formación pedagógica de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes, para el desarrollo de las actividades del proceso de formación, de los saberes particulares y profesionales. Con el propósito de responder a las necesidades de formación y capacitación docente, se presenta a continuación un Plan General por áreas o líneas de formación en los que se enfatizará durante el periodo mencionado, son ellas:

1. Pedagogía y Didáctica. Su objetivo es propender por la formación pedagógica y el desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas en los docentes.
2. Tecnologías aplicadas a la educación. Su objetivo es promover el desarrollo de las competencias tecnológicas en los docentes, en el contexto de una educación para toda la vida.



3. Autoevaluación y Acreditación. Pretende fomentar la cultura de la autoevaluación con fines de Acreditación en el marco de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, y normas internas que la regulan, a fin de seguir generando ambientes propicios para fortalecer el proceso de Acreditación Institucional.
4. Competencias Comunicativas e Investigativas. Busca a través de la capacitación y actualización docente, el desarrollo de competencias transversales que faciliten la formulación, desarrollo y aplicación de los procesos de investigación y finalmente el desarrollo de capacidades comunicativas que permitan plasmar los resultados investigación con calidad y pertinencia.
5. Actualización Disciplinar. Busca brindar capacitación a los docentes en forma sistemática y permanente en relación con su saber particular.
6. Formación en competencias para la atención a la diversidad poblacional. Pretenden orientar acciones a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional.

4. OBJETIVOS DEL PLAN OBJETIVO GENERAL

Implementar el plan de capacitación del docente 2017-2022 de la Universidad Nacional de Tumbes con el propósito de mejorar las competencias de los docentes con el fin de fortalecer el talento humano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Apoyar la capacitación de los docentes de la Universidad Nacional de Tumbes de forma sistemática y permanente.
2. Sistematizar y automatizar lo relacionado al plan de capacitación del docente de la universidad 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.

5. METAS PROPUESTAS

1. Al primer año capacitar en un 30 % de los docentes ordinarios de cada departamento académico de acuerdo a un cronograma propuesto por el Director de cada departamento de acuerdo a las necesidades de formación profesional de la Escuela a la que pertenecen o prestan servicio. En los siguientes años incrementar en un 20 % anualmente.
2. Implementar una (01) base de datos automatizada por cada departamento académico de similar estructura para sistematizar la información generada de capacitación.



3. Utilizar el 70 % anual del fondo presupuestal destinado a capacitación docente.

6. DIAGNÓSTICO POR COMPETENCIAS

La UNTUMBES sintetiza una serie de saberes y prácticas que le permitirán al estudiante integrarse a una sociedad, que se caracteriza por los nuevos conocimientos, la urgente sinergia entre las organizaciones sociales y las demandas de la educación universitaria; circunstancias todas ellas que conforman un entorno que exige al docente plantearse nuevos retos para realizar con eficacia su misión.

Las competencias exigen identificar tres ejes principales:

1. La Responsabilidad Social que es la pertenencia e identidad con la Universidad y su compromiso con la sociedad que incluye su capacidad de innovación e investigación.
2. Engloba el proceso del aprendizaje: incluye la planificación, motivación, sus estrategias, metodologías, selección de recursos, evaluación; en suma, la gestión de los aprendizajes.
3. Referido a sus habilidades personales y sociales; liderazgo, capacidad para trabajar en equipo, habilidades comunicativas, manejo emocional y tratamiento de la interculturalidad

6.1. NIVELES DE FORMACION DOCENTES DE PLANTA

Como parte del diagnóstico realizado al personal docente de planta, se presenta una síntesis de la evolución y el estado del nivel de escolaridad de la población docente de la Institución, información proporcionada por la Oficina General de Personal y Capacitación.

6.2. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN y FORMACIÓN DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS ACTUALES y PROYECTADOS

Consolidados los informes de las Autoevaluaciones de los diferentes programas académicos de la institución, podemos encontrar que las necesidades generales de capacitación docente se centran en:

- a) Inducción a la vida institucional,
- b) Formación pedagógica,
- c) Formación en el uso y diseño de ambientes virtuales de aprendizaje,
- d) Formación en una segunda lengua,
- e) Construcción de ayudas y medios audiovisuales,
- f) Metodologías de investigación y de desarrollo tecnológico e innovación
- g) Construcción de artículos de investigación y visibilidad
- h) Formulación de proyectos de investigación, y i) profundización disciplinar



Ahora, con el fin de definir las necesidades de formación, se describe a continuación los principales aspectos que requieren los programas académicos de la institución por Escuela Académico Profesional.

6.2.1. Unidad de Estudios virtuales y a Distancia

La Unidad de Estudios virtuales ya Distancia, si existieran.

6.3. NECESIDADES DE INVESTIGACIÓN

El docente de la Institución debe asumir una actitud investigativa, como manifestación de su permanente interés frente al conocimiento, y debe entender que esa práctica investigativa es la manera de acercarse a la comprensión de la realidad y transformar las condiciones personales del conocimiento. Para la Institución es claro que la institucionalización de la investigación requiere de programas de formación de los investigadores, lo que se surte en primera instancia con el apoyo económico y de asignación de tiempo para la formación docente a nivel de maestrías y doctorados. Ello hace aún más necesario que la definición de líneas estratégicas en el plan de capacitación y formación docente esté pensada para orientar, a la vez, los temas de docencia, investigación y proyección social. La formación de investigadores estará complementada por los programas de corta duración en metodología y epistemología de la investigación, los cuales son gestionados desde la coordinación de investigaciones; y pasantías nacionales e internacionales para profesores y semilleros de investigación, gestionadas desde los grupos y apoyadas por la coordinación de investigaciones.

7. COMPONENTES DE INVESTIGACIÓN QUE CARACTERIZAN A LA UNIVERSIDAD.

Las líneas generales de investigación institucional son aquellas que tienen carácter de proyectos permanentes en la institución. Y estas son:

1. ECONOMÍA y DESARROLLO REGIONAL

Dentro de este componente de investigación se desea analizar las manifestaciones regional-territoriales de los procesos económicos, sociales y ambientales, complejizados a raíz de la creciente integración internacional y globalización, así como de los efectos derivados de las políticas y programas de desarrollo regional instrumentados. Tomando como eje de análisis el "territorio" (región, municipio, comunidad, etc.), dentro de la paradoja "global-local", realizando diagnósticos y apoyando el diseño de estrategias en la pleneocción y el desarrollo regional y local sustentable. En particular, los temas de desarrollo regional transfronterizo, competitividad internacional de nuestra región, servicios y desarrollo regional,



globalización y territorio y desarrollo regional sustentable son centrales en esta línea de investigación.

Con las tendencias de la economía internacional y la producción reciente de teorías del desarrollo y los modelos productivos; analizar, evaluar y generar propuestas para los problemas del desarrollo regional y local.

Usando herramientas técnicas y metodológicas del análisis regional que les permitan:

- ✓ Identificar fuentes, generar y analizar la información existente sobre la realidad económica.
- ✓ Analizar la nueva geografía económica.
- ✓ Delimitar los espacios regionales en el contexto de la globalización e internacionalización de la producción.
- ✓ Diseñar y evaluar programas y planes de desarrollo.
- ✓ Integrar equipos interdisciplinarios para proponer, aplicar y evaluar estrategias de desarrollo sustentable.
- ✓ Desarrollar propuestas y análisis de indicadores sobre desarrollo social.

2. INNOVACIÓN y TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA

Este componente de investigación se relaciona con el desarrollo de nuevos procesos y productos, con la adquisición y adaptación de nuevas tecnologías y cambios gerenciales y organizacionales. Esta innovación puede ser de dominio tecnológico y de dominio no material (en los campos comercial, organizacional e institucional). Dentro de los aspectos que abarca, está el reconocimiento de la oportunidad, la generación de la idea y la formulación de la misma, incluyendo las tecnologías de proceso, equipo y operación. Así mismo el proceso de apropiación e incorporación del conocimiento y de las nuevas prácticas generadas en los proyectos de investigación. Dentro de los objetivos que persigue esta línea de investigación, están:

- ✓ Investigación y Desarrollo de nuevos productos y procesos e Nuevas tecnologías.
- ✓ Energías Alternativas.
- ✓ Tecnologías de electrónica, telecomunicaciones e informática.
- ✓ Tecnologías limpias y eficientes.
- ✓ Nuevos servicios tecnológicos que mejoren la productividad o competitividad.
- ✓ Generación de empresas.
- ✓ Transferencia de tecnología y apropiación social del conocimiento.



3. PEDAGOGÍA y DIDÁCTICA.

La didáctica implica el dominio del saber que se va a enseñar para decidir qué es lo que se aprende de ese saber. Esta función de convertir en enseñable de una ciencia, una disciplina o una profesión comprende: la reflexión sobre los problemas de la sociedad que atiende el saber específico, los problemas de formación, los propósitos de formación, el objeto de formación, los objetivos, contenidos, métodos, las actividades y los recursos que el profesor decide utilizar para avanzar en el proceso de enseñanza - aprendizaje. La pedagogía hace alusión al proceso de formación, permite su orientación con criterio científico. La pedagogía estudia todo tipo de proceso formativo en sus distintas manifestaciones. La educación es entendida como una actividad social. Es un hecho cultural, de larga data, una acción continua, en la cual participa la sociedad en su conjunto de manera consciente o (familia, iglesia, medios de comunicación, grupos y organizaciones sociales, instituciones educativas). La formación es entendida como el proceso y el resultado orientado a preparar al hombre en todos los aspectos de su personalidad. Su objetivo principal es indagar sobre las formas como se desarrolla la práctica pedagógica en los programas de formación de docentes, identificando en principio el saber pedagógico que circula o construyen los docentes en formación; y en segundo lugar los modelos de práctica que subyacen en la práctica y la manera como ésta se operacionaliza:

- ✓ Construcción de los saberes a través de los tiempos.
- ✓ La relación de ese saber con otras disciplinas.
- ✓ La función social que cumple el educador en la sociedad.
- ✓ Las actividades curriculares que se deben desarrollar en la enseñanzas de las licenciaturas.
- ✓ Los ambientes de aprendizaje propicios para la construcción de esos conceptos.
- ✓ Los materiales educativos o recursos didácticos a utilizar en esos ambientes de aprendizaje.

4. ESTUDIOS SOCIALES Y HUMANOS:

Surge con el objeto de encauzar a docentes y estudiantes hacia la cultura investigativa desde las áreas de las Ciencias Humanas y sociales; para propender por un mejor conocimiento de las problemáticas y la sociedad; conocimiento pertinente por la profundización en relación con los problemas básicos de la nación, las regiones y las organizaciones, en procura del bienestar de las personas. Pertinente por estar a la vanguardia de los avances de la ciencia, la tecnología y las innovaciones que transitan en el mundo. En conclusión la línea busca y abre espacios para generar el



conocimiento sobre los seres humanos y la sociedad en que vivimos, para dar cuenta de las disy sociales básicas y abordar la investigación sobre problemas en unión con las ciencias sociales. Las temáticas que fundamentan la línea de investigación son:

- ✓ Diversidad Étnica y cultura
- ✓ Derechos, justicia y equidad o Desarrollo humano y social
- ✓ Desarrollo rural y urbano o Ética y Calidad de Vida
- ✓ Innovación, Competitividad y Sostenibilidad o Conflictos sociopolíticos
- ✓ Inclusión - exclusión social
- ✓ Tecnologías de la información y la comunicación o Procesos socio-educativos

8. CONSIDERACIONES ACADEMICAS ADMINISTRATIVAS

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

La capacitación del docente se efectuará en los siguientes rubros:

1. Cursos en educación superior
2. Cursos en metodología de investigación.
3. Cursos de gestión y administración.
4. Cursos de actualización en su especialidad y/o Pasantías en el extranjero.
5. Cursos de relaciones humanas.
6. Cursos de informática.
7. Cursos en idiomas.

GRUPOS DE INVESTIGACION SEMILLEROS DE INVESTIGACION MEDIOS DE DIVULGACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

9. PLAN DE FORMACIÓN y CAPACITACIÓN

9.1 POLÍTICAS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN y CAPACITACIÓN DOCENTE

Se consideran políticas generales a emprender para potenciar la implementación, desarrollo y evaluación del Plan de Formación y Capacitación docente, las siguientes:

1. El apoyo a los docentes que gestionen becas y otros apoyos para la realización de estudios de posgrado, ante diferentes entidades del orden nacional e internacional.



2. Generar capacidades técnicas y tecnológicas de sus docentes a través de los programas cortos, cursos de certificación, cursos especializados, pasantías, rondas o procesos de movilidad con Universidades e ITT, Centros de Investigación y Empresas.
3. La gestión y firma de convenios con universidades e Instituciones nacionales e internacionales, para la realización de estudios de postgrado, pasantías, intercambios, cursos y talleres de actualización, por parte de los docentes de la institución.
4. La promoción y apoyo para la formación de los docentes en una segunda lengua y para atender población diversa.
5. El fortalecimiento de redes telemáticas, para complementar la actualización de los docentes en los diversos campos del saber y favorecer su inserción en procesos de formación con mediación virtual.
6. La divulgación de las ofertas de capacitación por parte de Vicerrectoría Académica y la Comisión de personal docente de la Institución.
7. Para adelantar estudios en este plan, sólo podrá conferirse a los docentes, cuando concurren las siguientes condiciones:

9.2. DESARROLLO DEL PLAN

El Plan General de formación y capacitación docente se estructura en seis (6) Ejes en los que se enfatizará durante el periodo mencionado, estas áreas comprenden lo siguiente:

EJE 1. PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA. Su objetivo es propender por la formación pedagógica y el desarrollo de competencias pedagógicas y didácticas en los docentes.

Las acciones son las siguientes:

- ✓ Diplomado en pedagogía, con mediación virtual.

Tiene como propósito favorecer el conocimiento y análisis de los fundamentos teóricos de la Propuesta Pedagógica Institucional, que potencie a los docentes para participar en la discusión y elaboración de currículos, planes de curso, proyectos conjuntos de los colectivos docentes, la investigación formativa, entre otros, orientando la mediación pedagógica a la construcción de un proyecto de gestión académica integrada.



META DEL PLAN: 100% de los docentes de la UNTUMBES con diplomado en Pedagogía. Diplomado en Construcción de medios educativos para la docencia, con mediación virtual.

Pretende generar espacios de reflexión en torno a la cultura pedagógica y la didáctica de las ciencias, que permitan desde la Institución avanzar en los procesos construcción de ayudas y medios educativos para la docencia.

META DEL PLAN: 100% de los docentes de la UNTUMBES con diplomado en construcción de medios educativos para la Docencia.

EJE 2. TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN. Su objetivo es promover el desarrollo de las competencias tecnológicas en los docentes, en el contexto de una educación para toda la vida.

Acciones:

- Diplomado en Tecnologías Web para la docencia. Pretende generar competencias didácticas en torno al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, buscando el desarrollo y uso de la plataforma institucional y la construcción de objetos virtuales de aprendizaje.

META DEL PLAN: 100% de los docentes de la UNTUMBES con Diplomado en Tecnologías Web para la docencia.

EJE 3. AUTOEVALUACIÓN y ACREDITACIÓN. Pretende fomentar la cultura de la autoevaluación con fines de Acreditación en el marco de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, y normas internas que la regulan, a fin de seguir generando ambientes propicios para fortalecer el proceso de Acreditación Institucional.

Acciones:

-Inducción y Reinducción docente. El programa de inducción y reinducción docente pretende brindar la información y la capacitación suficiente y adecuada sobre a filosofía institucional y los valores que inspiran el ser y el actuar de la Institución, aspectos que se contienen en la expresión de la misión, los procesos de gestión académica, el proyecto educativo institucional y la propuesta pedagógica.



META DEL PLAN: 2 procesos de inducción docente al año.

- Seminario de formación en procesos de Autoevaluación y Acreditación. Conferencias periódicas (una cada año) orientadas por invitados externos con reconocimiento de la comunidad académica.

META DEL PLAN: 1 seminario de formación en procesos de Autoevaluación y Acreditación al año.

Formación de pares académicos. Pretende la formación de Pares académicos con maestrías y doctorados.

META DEL PLAN: Asistencia a 3 eventos de formación de Pares académicos de todos los docentes con formación de Maestría y Doctorado.

EJE 4. COMPETENCIAS COMUNICATIVAS E INVESTIGATIVAS.

Busca a través de la capacitación y actualización docente, el desarrollo de competencias transversales que faciliten la formulación, desarrollo y aplicación de los procesos de investigación y finalmente el desarrollo de capacidades comunicativas que permitan plasmar los resultados investigación con calidad y pertinencia.

Acciones:

- Taller en Producción y Construcción de Artículos. El programa pretende formar a los docentes en la preparación y producción de artículos de investigación teniendo en cuenta las exigencias científicas y el cumplimiento de la Ley.

META DEL PLAN: 2 Talleres en producción y Construcción de artículos en el quinquenio.

- Seminario Taller en diseños experimentales, cuasi experimentales y no experimentales. Pretende formar a los docentes en los métodos de investigación según su interés o tradición investigativa.

META DEL PLAN: 2 seminarios taller de formación.

- Taller en Formulación de proyectos de investigación. Pretende la formación de docentes en las técnicas de preparación y formulación de proyectos de investigación.

META DEL PLAN: 3 Talleres en formulación de proyectos de investigación.



EJE 5. ACTUALIZACIÓN DISCIPLINAR.

Busca brindar capacitación y formación postgraduado a los docentes en forma sistemática y permanente en relación con su saber particular, las necesidades institucionales y de la región.

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Actividades	Responsable	2017	2018	2019	2020	2021	2021
Actualización de Plan de Capacitación	Comision de Evaluación de Capacitación docente (escuela)	X					
Actualización Y Aprobacion Del Plan De Capacitación Por Consejo Universitario	Consejo Universitario	X					
Difusion de Fondo de capacitación UNTUMBES	Of. General de Imagen	X	X	X	X	X	X
Sensibilizar a los profesores para que participen en el Plan de Capacitación	Of. General de Coordinación y Desarrollo Academico	X	X	X	X	X	X
Contactar con universidades extranjeras para pasantías	Of. De coordinacion y Desarrollo academico	X	X	X	X	X	X
Diagnosticar las necesidades de capacitación de los profesores y establecer priorización	Departamentos Academicos		X	X	X	X	X
Identificación de los cursos de actualización o congresos	Departamentos Academicos		X	X	X	X	X
Aprobación de Consejo de Facultad propuesta de profesores	Comision de evaluacion de capacitación docente (Escuela)		X	X	X	X	X
Desarrollo de capacitación	Unidades de Gestión externas de la UNTUMBES (enlace)		X	X	X	X	X
Automatización del plan de capacitación de plataforma virtual	Of. General de Informatica , Dirección de escuela respectiva				X	X	X
Evaluación de capacitación	Comision de evaluacion de capacitación docente.				X	X	X



11. TEMAS DE CAPACITACIÓN SEGÚN RESPONSABILIDAD

Ítem	Tema	Fecha /hora	Lugar	Duración	Participantes	Responsables
Desarrollo de cursos de actualización	Según necesidades de la Escuela respectiva	Según fechas de los cursos o congresos ofrecidos en el año	Sedes referidas en Lima, provincias o Extranjero	3horas como minimo	Profesores de los departamento academicos	Decanato Directores de Departamento e interesado
Desarrollo de curso para la acreditación	Según necesidades de la Escuela respectiva	Según fechas de los cursos o congresos ofrecidos en el año	Sedes referidas en Lima, provincias o Extranjero	3horas como minimo	Profesores de los departamento academicos	Decanato Directores de Departamento e interesado
Desarrollo de pasantias de extranjero	Según necesidades de la escuela respectiva	Según fechas de los cursos establecidos	Universidades con convenio internacional con la UNTUMBES	Minimo 15 días y maximo 30 días	Profesores de los departamentos academicos	Oficina de Bienestar Universitario y Universitario
Desarrollo de curso de Educacion superior	Según necesidades de la Escuela Respectiva	Según de fechas de los cursos establecidos modalidad virtual o presencial	UNTUMBES o sedes de instituciones universitarias o del gobierno	Minimo 3 fechas de 4 horas	Profesores de los departamentos academicos	Facultad de Educación /Institucion identificada
Desarrollo de curso de metodología de la Investigación	Según necesidades de la Escuela Respectiva	Según de fechas establecidas via online o presencial	UNTUMBES o sedes de instituciones universitarias o del gobierno	Minimo 3 fechas de 4 horas	Profesores de los departamentos academicos	Of. General de Investigación , Facultad de Ciencias / Institución Identificada
Desarrollo de Cursos de relaciones humanas	Empatía habilidades sociales, atención al usuario	Todo el año	UNTUMBES o sedes de instituciones universitarias o del gobierno	Minimo 2 horas	Profesores de los departamentos academicos	Of. De Bienestar Universitario
Desarrollo de curso de Responsabilidad Social	Según necesidades de la Escuela Respectiva	Según de fechas establecidas via online o presencial	UNTUMBES o sedes de instituciones universitarias o del gobierno	Minimo 3 horas	Profesores de los departamentos academicos	Of. General de Investigación , Facultad de Ciencias / Institución Identificada
Desarrollo de curso Informatica	SSPS procesador de textos Word –PPT Acciones preventivas y correctivas para el buen uso de conexiones electricas de los equipos informaticos	Todo el año	UNTUMBES o sedes de instituciones universitarias o del gobierno	Minimo 3 fechas de 3 horas	Profesores de los departamentos academicos	Of. General de Investigación
Desarrollo de cursos de idiomas	Ingles, Frances, Portugues	Todo el año	UNTUMBES o sedes de instituciones universitarias o del gobierno	Minimo 3 fechas de 3 horas	Profesores de los departamentos academicos	Centro de Idiomas /Instituciones Identificadas



12. PRESUPUESTO

La capacitación para el personal docente prevista para el año 2019 se ha considerado un monto de S/ 50 000,00 Soles, los cuales serán distribuidos proporcionalmente entre las 6 Facultades.

13. 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. Cada director de Departamento Académico responsable, lo debe reportar en el Informe trimestral del Plan Operativo.

Indicador	Operacionalización	Fuente	Responsable del reporte
Informe anual de cumplimiento de objetivos de Plan de Capacitación	Si o No	Plan de Capacitación Docente 2017 – 2022	Comisión de evaluación de capacitación docente
Eficacia del Plan de Capacitación	Número de Objetivos cumplidos /Número de Objetivos programados	Informe Anual de Capacitación por Departamento Académico y Jefes de Oficinas Responsables	Comisión de evaluación de capacitación docente/ Directores de departamento o Jefes de Oficinas involucradas
Cobertura de capacitaciones de profesores	Números de docentes capacitados / Número de docentes por departamento	Reporte Trimestral de los Directores de Departamento y Jefes de Oficinas Responsables	Comisión de evaluación de capacitación docente/ Directores de departamento o Jefes de Oficinas involucradas
Satisfacción con el Plan de Capacitación	Número de profesores Satisfechos y muy satisfechos / número de profesores capacitados x 100	Encuesta de satisfacción / Oficina General de Personal y Capacitación	Oficina General de Personal y Capacitación
Utilización de Fondos	Fondo utilizado / fondo presupuestado x 100	Informe presupuestal de los departamentos / Oficina de Planificación	Jefe de Oficina General de Administración



14. DISPOSICIÓN TRANSITORIA Y FINAL.

La aprobación de Fondo de Capacitación Docente, se hará en cada año, mediante el presupuesto anual y los Decanos y Director de Escuela de Posgrado presentaran el requerimiento antes de la fecha de su programación.

