



## RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 0511-2019-UNAM

Moquegua, 28 de Junio de 2019

VISTOS, el Memorando N° 113-2019-VIPAC-UNAM del 20.05.2019, y el Acuerdo de Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora de fecha 20 de Mayo de 2019, y;

### CONSIDERANDO:

Que, el párrafo cuarto del artículo 18° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, reconoce la autonomía universitaria, en el marco normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico, que guarda concordancia con el Artículo 7° del Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua, ésta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: *8.1 Normativo, implica la potestad autodeterminativa para la creación de normas internas (estatuto y reglamentos) destinadas a regular la institución universitaria. 8.2 De gobierno, implica la potestad autodeterminativa para estructurar, organizar y conducir la institución universitaria, con atención a su naturaleza, características y necesidades. Es formalmente dependiente del régimen normativo. 8.3 Académico, implica la potestad autodeterminativa para fijar el marco del proceso de enseñanza aprendizaje dentro de la institución universitaria. Supone el señalamiento de los planes de estudios, programas de investigación, formas de ingreso y egreso de la institución, etc.* Es formalmente dependiente del régimen normativo y es la expresión más acabada de la razón de ser de la actividad universitaria.

Que, mediante Memorando N° 113-2019-VIPAC-UNAM del 20.05.2019, el Vicepresidente Académico, solicita al Secretario General de la UNAM, consideración para incluir en la Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora, el Proyecto de Reglamento para la Capacitación Docente en la Universidad Nacional de Moquegua, cuyo objetivo es establecer los criterios y procedimientos para llevar a cabo la capacitación anual de docentes en la UNAM, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria, siendo la capacitación docente un proceso que tiene la finalidad de fortalecer las competencias y capacidades de los docentes de la UNAM, para mejorar la calidad de enseñanza e investigación.

Que, la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional de Moquegua, en Sesión Extraordinaria de fecha 20 de Mayo de 2019, por UNANIMIDAD acordó: APROBAR, el REGLAMENTO PARA LA CAPACITACIÓN DOCENTE en la Universidad Nacional de Moquegua, contenidos en Seis (06) Capítulos, Veintisiete (27) Artículos, Cinco (05) Disposiciones Finales, en Siete (07) folios y que como anexo forma parte de la presente resolución.

Por las consideraciones precedentes y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua y lo acordado en Sesión Extraordinaria de Comisión Organizadora de fecha 20 de Mayo 2019;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.-** APROBAR, el REGLAMENTO PARA LA CAPACITACIÓN DOCENTE en la Universidad Nacional de Moquegua, contenidos en Seis (06) Capítulos, Veintisiete (27) Artículos, Cinco (05) Disposiciones Finales, en Siete (07) folios y que como anexo forma parte de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - ENCARGAR, a la Vicepresidencia Académica, Vicepresidencia de Investigación, Dirección General de Administración, Escuelas Profesionales, disponer las acciones necesarias para la implementación y cumplimiento de la presente Resolución.

**ARTICULO TERCERO.** - ENCARGAR, a la Oficina de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente resolución en el portal institucional para su difusión correspondiente.

Regístrese, Comuníquese, Publíquese y Archívese.



DR. WASHINGTON ZEBALLOS GÁMEZ  
PRESIDENTE



ABOG. GUILLERMO S. KUONG CORNEJO  
SECRETARIO GENERAL

Presidencia  
VIPAC  
VPI  
DIGA  
DASA  
DGC  
OPEP  
OTIN  
E.P. UNAM (06)  
Arch. (2)

## REGLAMENTO PARA LA CAPACITACIÓN DOCENTE

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Art. 1° Finalidad

El presente Reglamento tiene como finalidad normar los mecanismos y/o procedimientos para la capacitación de los docentes en la Universidad Nacional de Moquegua (UNAM).

##### Art. 2° Objetivos

El presente reglamento tiene como objetivo establecer los criterios y procedimientos para llevar a cabo la capacitación anual de docentes en la UNAM.

##### Art. 3° Base Legal

El presente Reglamento tiene como base legal:

1. Constitución Política del Perú (1993).
2. Ley N° 30220, Ley Universitaria.
3. El Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.
4. D. Leg. N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
5. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".
6. Resolución Viceministerial N° 088 – 2017 – MINEDU, aprueba disposiciones para la constitución y funcionamiento de las Comisiones Organizadoras de las universidades públicas en proceso de constitución.
7. Resolución de Consejo Directivo N°103-2017-SUNEDU/CD, otorga la Licencia Institucional a la Universidad Nacional de Moquegua, para ofrecer el servicio educativo superior universitario.
8. Resolución de Comisión Organizadora N°278-2019-UNAM, aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional de Moquegua.

##### Art. 4° Alcance

El presente Reglamento tiene alcance para su cumplimiento en todas las dependencias que están involucradas en los procesos de capacitación de docentes en la UNAM.

##### Art. 5° Finalidad de la capacitación docente

La capacitación docente es un proceso que tiene la finalidad de fortalecer las competencias y capacidades de los docentes de la UNAM, para mejorar la calidad de la enseñanza e investigación.

### Art. 6° Responsabilidad de la Capacitación docente

El Comité de Planificación de la Capacitación es el responsable de la capacitación docente con la finalidad de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación.

El Comité de Planificación de Capacitación está conformado por el Vicepresidente Académico, quien lo preside, el responsable de la Oficina Planeamiento Estratégico y Presupuesto, primer miembro y el responsable de la Oficina de Recursos Humanos, segundo miembro. La Vicepresidencia Académica atiende la necesidad de capacitación permanente del personal docente, el cual es socializado en el Comité de Planificación de Capacitación, desarrollando el ciclo del proceso de capacitación: planificación, ejecución y evaluación,

La ejecución anual de la capacitación docente, está a cargo de los Directores de los Departamentos Académicos en concordancia con el art. 33° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220. La Vicepresidencia Académica realiza la supervisión de la capacitación, la Oficina de Recursos Humanos de la evaluación de la capacitación y la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto participa en el proceso de planificación para asegurar que el Plan de Desarrollo de Personal-Docente responda a los Objetivos Estratégicos Institucionales del Plan Estratégico Institucional de la entidad.



### Art.7. Funciones del Comité de Planificación de la Capacitación

- a. Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personal-Docente contenga Acciones de Capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad.
- b. Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad.
- c. Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda.



### Art. 8° Formas de capacitación docente

Las acciones de capacitación docente se puede dar a través de:

- a. Formación laboral: Capacitación en cursos, seminarios, talleres, simposios, mesas redondas, diplomados o programas de especialización, pasantía, conferencia, capacitación interinstitucional, que conlleve a la actualización y perfeccionamiento, conducentes a la obtención de un certificado o constancia que lo acredite.
- b. Formación Profesional: Capacitación en programas académicos de maestría, doctorado, segunda especialidad profesional, conducentes a la obtención del grado académico y/o pos título respectivo.

Ambas capacitaciones a nivel de formación laboral o formación profesional pueden ser bajo las modalidades: presencial, semipresencial o modalidad virtual en concordancia establecida en la Ley Universitaria.



## CAPÍTULO II

### PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL - DOCENTE

#### Art. 9° Concepto de Plan de Desarrollo de Personas - Docente

El Plan de Desarrollo de Personas - Docente (PDP-D), es un instrumento de gestión que contiene la programación anual detallada de las actividades de capacitación y perfeccionamiento del personal docente de la UNAM. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y tiene una vigencia anual en el ejercicio fiscal.

#### Art. 10° Plazos de aprobación

El Comité de Planificación Docente presenta un preliminar del Plan de Desarrollo de Personas (PDP-D) Docente hasta el 30 de junio, y la propuesta final del PDP de Desarrollo de Personas hasta el 31 de noviembre del presente año. La UNAM, aprueba el PDP-D (articulado con el presupuesto del ejercicio fiscal siguiente) y presenta ante el SERVIR como máximo hasta el 31 de marzo de siguiente año fiscal.

#### Art. 11° Resolución de aprobación

La Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto y la Oficina de Recursos Humanos en coordinación con los Departamento Académicos de las Facultades elaboran el PDP-D, y lo presentarán a la Vicepresidencia Académica, el cual realizará las convocatorias necesarias para las reuniones de trabajo del Comité de Planificación de Capacitación, y remitirán la propuesta preliminar y/o final para ser tratado y/o aprobado mediante acto resolutorio en sesión de Comisión Organizadora, según los plazos de aprobación contenidos en el párrafo anterior.

#### Art. 12° Estructura del PDP-Docente

El PDP-Docente debe contener, como mínimo, la siguiente estructura:

- a) Aspectos Generales: Misión, objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de docente, resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación y fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación.
- b) Matriz PDP: Comprende las acciones de capacitación priorizadas las cuales reciben codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen.

#### Art. 13° Etapas de la elaboración del PDP-Docente

La elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) - Docente, comprende las siguientes etapas:

- a) Etapa de planificación: Esta etapa inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad definir sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos. Comprende cuatro fases: 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo del diagnóstico de necesidades de capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) - Docente, se realiza en los tiempos contemplados en el art.9° del presente reglamento.
- b) Etapa de ejecución: Comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad, así como la implementación, seguimiento y monitoreo de la capacitación, sólo se podrán ejecutar aquellas acciones de capacitación previamente aprobados en el PDP. Excepcionalmente se puede modificar el PDP a propuesta de los Directores de Departamento Académicos el cual es evaluado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, para su aprobación mediante acto resolutorio.

- c) Etapa de evaluación de capacitación: Es la etapa en la cual se miden los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas. Los resultados de la evaluación generan información para la mejora continua de la gestión de la capacitación. La evaluación tiene cuatro niveles: Reacción, mide la satisfacción de los participantes; Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje; Aplicación, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores; e Impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

### CAPÍTULO III

#### FORMACIÓN LABORAL DOCENTE

##### Art. 14° Coordinación con los Directores de los Departamentos Académicos

Según el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) - Docente, la Universidad Nacional de Moquegua en coordinación con los Directores de los Departamentos Académicos, ejecutan las acciones de capacitación para la formación laboral de los docentes.

##### Art. 15° Formas de capacitación

Las capacitaciones por medio de la Formación Laboral Docente, en la UNAM pueden ser:

- Acciones de capacitación para la Formación Laboral por parte de la UNAM y/o Escuela Profesional.
- Acciones de capacitación para la Formación Laboral organizada por otras universidades o Instituciones de reconocido prestigio nacionales o extranjeras.

##### Art. 16° Capacitación y presupuesto

La capacitación mediante la Formación Laboral Docente, es financiada por la UNAM, considerando el presupuesto asignado de la siguiente forma:

- Cada Escuela Profesional determina el presupuesto para organizar una capacitación masiva a todos los docentes de la respectiva Escuela Profesional. El tema o materia de capacitación debe estar enmarcada en las necesidades previstas por la Escuela Profesional tomando como una de las fuentes de información la evaluación de desempeño docente.
- Cada Escuela Profesional determina el presupuesto para organizar una capacitación que se realicen en otras Universidades o Instituciones a nivel nacional y/o internacional. Debe tenerse en cuenta que el presupuesto asignado a capacitación debe ser distribuido según la brecha de capacitación que resulte del diagnóstico de conocimientos realizados por cada Escuela Profesional.

##### Art. 17° Capacitación autofinanciada

La capacitación autofinanciada por los docentes, que los soliciten, para participar en una capacitación del tipo de Formación Laboral organizado por otras Universidades o Instituciones, será evaluado por la Escuela Profesional tomando en consideración el Plan de Desarrollo de Personas - Docente, y en caso sea favorable, se puede otorgar permiso o licencia con goce de haber. En caso contrario no esté vinculado al PDP – Docente vigente, se otorgará permiso sin goce de haber y se deberá registrar en forma semestral para la modificación del Plan de Desarrollo de Personal (PDP) Docentes.



### Art. 18° Presupuesto Planificado

Para el cumplimiento del financiamiento de la Capacitación Docente mediante la formación laboral, la UNAM, a través de la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto, debe garantizar el presupuesto (un año antes), la disponibilidad presupuestal del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) – Docente.

## CAPÍTULO IV

### PROCEDIMIENTOS DE CAPACITACIÓN

#### DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DOCENTE

**Art. 19°** En el caso de capacitación programada por la Escuela Profesional y/o Universidad, el procedimiento es el siguiente:

- Los Directores de Departamentos Académicos de las Escuelas Profesionales en reunión de docentes deben evaluar la brecha de capacidades docente, el cual debe ser informado a la Vicepresidencia Académica, para ser tratado por el Comité de Planificación de Capacitación.
- El Comité de Planificación de Capacitación y/o Universidad debe publicar con detalle y con la debida anticipación, el Plan de Desarrollo de Personas Docente, debidamente aprobado y presupuestado.
- Al término del período de capacitación, el docente de la UNAM, debe entregar los correspondientes certificados conforme a la capacitación ejecutada para ser remitida a la Oficina de Recursos Humanos, para su legajo correspondiente.

**Art. 20°** El procedimiento de solicitud a atención de capacitación docente, se realiza de la siguiente manera:

- El Plan de Desarrollo de Personas - Docente garantiza el presupuesto para capacitación de docentes de la UNAM.
- El docente que participa en una capacitación fuera de la Universidad, debe presentar en la Escuela Profesional, un informe en el que se precisa la capacitación a la que solicita asistir, ya sea financiada o no por la UNAM. Se debe adjuntar la documentación sustentatoria para la ejecución de la capacitación por comisión de servicios y/o licencias por capacitación docente.
- El Departamento Académico de la Escuela Profesional deriva la solicitud de capacitación del docente a la Vicepresidencia Académica, mediante informe en la que también se debe indicar si corresponde o no afectar al presupuesto, tomando en cuenta el Plan de Desarrollo de Personas Docente, en caso sea autofinanciada, continuar el trámite correspondiente a su permiso en la Oficina de Recursos Humanos.
- Al término del período de capacitación, el docente debe presentar a la Escuela Profesional, la rendición de cuentas y el informe que exige las normas internas de la UNAM.

**Art. 21°** Cada fin de año académico o en el caso que se requiera, la Escuela Profesional debe presentar un informe detallado a Vicepresidencia Académica, sobre el cumplimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) - Docente.



## CAPÍTULO V

### CRITERIO PARA EL OTORGAMIENTO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

**Art. 22°** La capacitación programada por la Escuela Profesional y/o Universidad, el criterio para otorgar capacitación docente, es ser docente ordinario en la UNAM.

**Art. 23°** En caso de capacitación solicitada por el Docente, con financiamiento de la UNAM, los criterios para otorgar capacitación docente son:

- a) Haber obtenido nota aprobatoria en la evaluación docente en el último semestre académico concluido.
- b) El docente después del diagnóstico realizado, se deba intervenir en el cierre de brecha de capacitación.
- c) Existe presupuesto para ser financiado por la UNAM.

**Art. 24°** En caso de capacitación solicitada por el Docente, sin financiamiento de la UNAM, los criterios para otorgar capacitación docente, son:

- a) Haber obtenido nota aprobatoria en la evaluación docente en el último semestre académico concluido.
- b) El docente después del diagnóstico realizado, se deba intervenir en el cierre de brecha de capacitación y/o mejorar nuevas capacidades vinculado a la especialidad del programa de estudio adscrito.



## CAPÍTULO VI

### FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE

**Art. 25°** En lo que respecta a la formación profesional docente, la UNAM, fomenta el registro en el PDP-Docente, a los docentes ordinarios que han recibido facilidades del Estado para acceder a estudios de especialización o posgrado acreditados, conforme al numeral 88.6 de la Ley Universitaria.

**Art. 26°** La UNAM, para este tipo de capacitación de formación profesional docente, no se financian con recursos de la entidad, no obstante, promueve otras fuentes cooperantes para el financiamiento de becas del sector público o privado, continuándose el trámite correspondiente a la solicitud de licencia con goce de haber por la duración del estudio de posgrado, acreditando al final el respectivo diploma por la obtención del estudio de posgrado.

**Art. 27°** La Oficina de Recursos Humanos debe informar sobre el seguimiento y monitoreo de los docentes ordinarios que realizan estudios de posgrado a nivel nacional o internacional.



## DISPOSICIONES FINALES

**Primera.** En tanto no se constituyan los Departamento Académicos, los Directores de las Escuelas Profesionales asumirán las competencias comprendidas en el Presente Reglamento a fin de sostener la programación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) - Docentes.

**Segunda.** La Oficina de Recursos Humanos llevará un registro de las capacitaciones realizadas por los docentes en el marco del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) - Docente, y a la vez informará sobre el avance o culminación sobre la capacitación docente a la Vicepresidencia Académica de forma semestral y anual, o cuando la autoridad universitaria lo requiera, bajo responsabilidad.

**Tercera.** El presente Reglamento entra en vigencia al siguiente día de su aprobación mediante Resolución de la Comisión Organizadora.

**Cuarta.** Los aspectos no contemplados en el presente Reglamento serán resueltos por el Director de la Escuela Profesional en primera instancia (en tanto no se constituya los Departamentos Académicos) y por la Vicepresidencia Académica en última instancia.

**Quinta.** Al entrar en vigencia, queda sin efecto cualquier otra disposición que se oponga al presente Reglamento.

Moquegua, junio de 2019.

**Vicepresidencia Académica**

