

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 1 de 48




PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026

Elaboración y fecha:	Revisión y fecha:	Aprobación y fecha:
Dirección Universitaria de Personal Docente	Consejo Universitario	Consejo Universitario
19 de febrero de 2026	25 de febrero de 2026	25 de febrero de 2026 RESOR-SEGEN-UPCH-2026-CU-0294




 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 2 de 48

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. PERFIL DEL DOCENTE HEREDIANO	3
III. OBJETIVOS	5
IV. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO – DOCENTE	6
A.- CAPACITACIONES	6
A.1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES INTERNAS	8
A.2. ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES EXTERNAS	13
A.3. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA	15
B.- Estudios de posgrado conducentes a grados y títulos	16
V. ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS:	16
1. Distinción a las Buenas Prácticas Docentes	16
2. Desafío Interdisciplinar	17
3. Concurso de Investigación en Educación Universitaria	19
VI. RECURSOS PARA LA CAPACITACIÓN	19
Plataforma Blackboard	19
Ambientes para actividades presenciales	20
Plataforma de capacitación docente	20
VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO	20
ANEXOS	22
ANEXO 1 – CURSO DE INDUCCIÓN	22
ANEXO 2 – PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE FORMATIVA	23
ANEXO 3 – PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN INGLÉS	35
ANEXO 4 – PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL	37
ANEXO 5	38
Asignación de financiamiento para capacitación	38
ANEXO 7	39
CONVENIO DE FINANCIAMIENTO DE CAPACITACIÓN DOCENTE	39
UPCH	EL
TRABAJADOR	45
ANEXO 8	46
Procedimiento para la asignación de financiamiento para fines de capacitación	46
ANEXO 9	47
Carta de compromiso	47

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 3 de 48

INTRODUCCIÓN

El personal académico – docente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, se rige por la Ley Universitaria, el Estatuto y el Reglamento General de la UPCH, el Reglamento del Personal Académico - Docente y su Manual de Procedimientos.

Es fundamental destacar que las recientes modificaciones al Reglamento de Personal Académico Docente, que eliminan las restricciones para el ingreso a la carrera docente en las categorías de profesor asociado y profesor principal, están permitiendo la incorporación de académicos altamente calificados a la Universidad. Este cambio favorece la llegada de profesionales con grados de Doctor y títulos de Especialistas.

El cuerpo docente se encuentra conformado por profesores, tanto contratados como ordinarios, que cumplen diversos roles y se desempeñan en las diferentes áreas señaladas por la Ley Universitaria, tales como la docencia, la investigación, la Gestión, la Proyección Social y vinculación con el entorno, siendo la investigación el área que sigue distinguiendo a la universidad de forma predominante.

El presente plan de desarrollo académico-docente, establece las líneas de acción para fortalecer las competencias del docente herediano tomando en cuenta el rol que desempeña y las aspiraciones académico-científicas, profesionales y laborales.

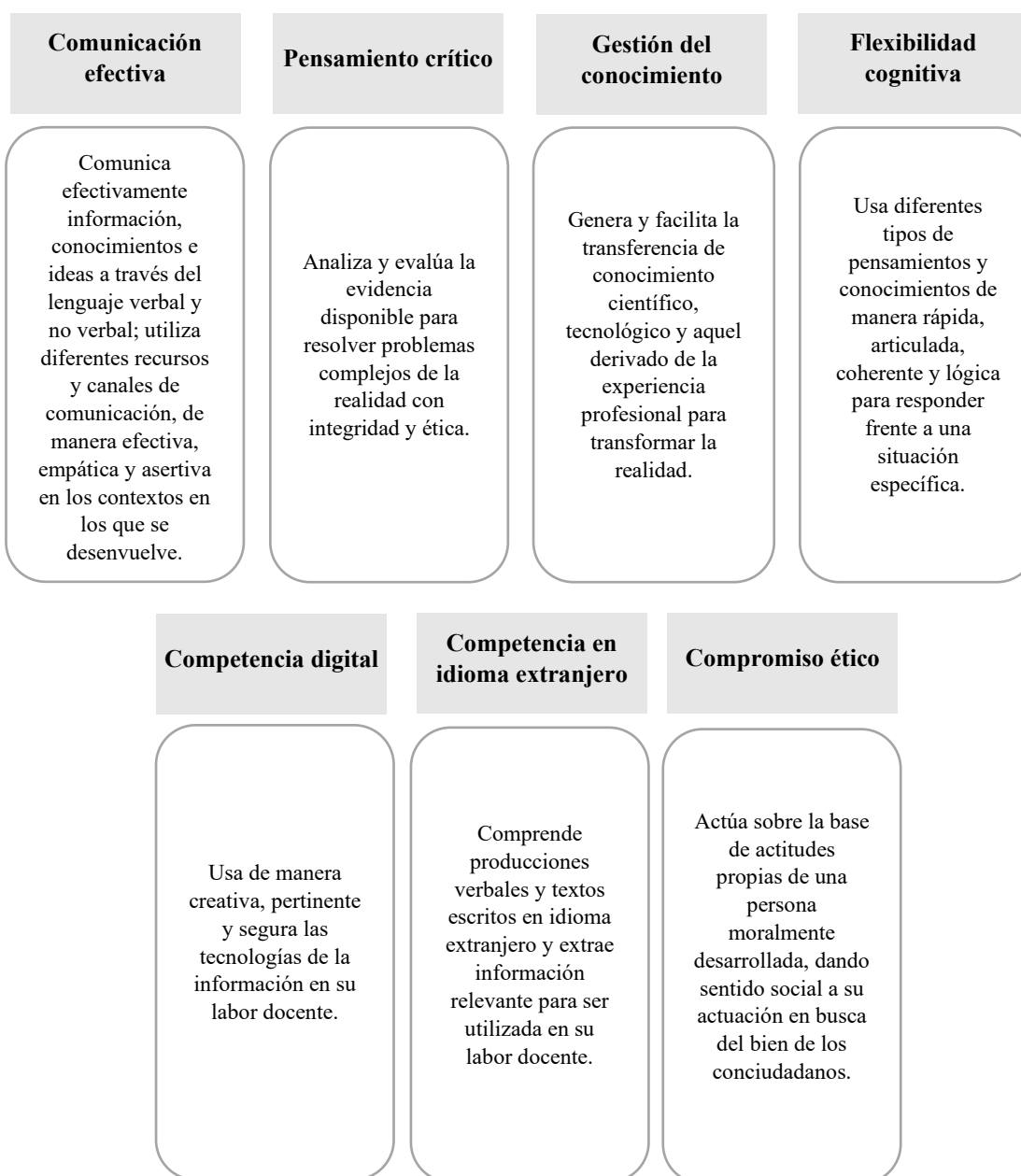
I. PERFIL DEL DOCENTE HEREDIANO

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

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 4 de 48

Gráfico 1. PERFIL DEL DOCENTE HEREDIANO

Competencias Genéricas



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 5 de 48

Competencias Específicas

Docencia	Investigación	Proyección social	Gestión
Gestiona el proceso de enseñanza y aprendizaje desde sus diferentes roles; acompaña al estudiante en la búsqueda de información, en la aprehensión del conocimiento y en el desarrollo de competencias.	Produce conocimientos y desarrolla tecnologías conforme a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional.	Emprende proyectos productivos sustentables que permitan vincular a la Universidad con la sociedad, incorporando esta experiencia a la docencia como un valor agregado.	Participa activamente en la dinámica organizativa de la UPCH como líder y miembro de grupos de trabajo y comisiones; asimismo, asiste a reuniones y eventos del gobierno institucional.

II. OBJETIVOS

La Universidad Peruana Cayetano Heredia conforme a lo declarado en su Plan Estratégico institucional 2022-2026 tiene como Objetivo estratégico:

OEFR - Promover el desarrollo del talento humano del personal docente y administrativo.

Los objetivos del Plan de Desarrollo Académico – Docente son:

- 1.- Establecer líneas de desarrollo en la carrera docente de acuerdo con los diferentes roles que asume el profesor universitario herediano.
- 2.- Fortalecer las competencias del perfil del docente herediano tomando en cuenta el desempeño académico-laboral, el desarrollo profesional y las funciones universitarias.
- 3.- Favorecer la adecuación y adaptación de docentes recientemente incorporados a la vida universitaria herediana, considerando el rol que deben cumplir.
- 4.- Promover una vida universitaria ética y con integridad en la comunidad herediana a partir de la inducción, capacitación, formación y actualización en docencia universitaria.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
Página 6 de 48		

III. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO ACADÉMICO – DOCENTE

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

A.- CAPACITACIONES

Las capacitaciones de formación docente tienen como propósito, articular las estrategias necesarias para identificar el talento docente y potenciarlo de manera sostenida de acuerdo con los objetivos institucionales y el perfil del docente herediano. Además, estas actividades de capacitación responden a las necesidades específicas de las Facultades y Unidades Educativas de la UPCH, asegurando que el desarrollo profesional esté alineado con las demandas y retos particulares de cada área, lo que contribuye a una formación más integral y pertinente.

Los objetivos de las actividades de capacitación a los docentes son los siguientes:

1. Promover el desarrollo de competencias en investigación, liderazgo, gestión y gobierno universitario que permitan participar activamente en la dinámica organizativa de la UPCH.
2. Favorecer el desarrollo de competencias para gestionar de manera pertinente las fortalezas de la comunidad herediana en el desarrollo social y nacional.
3. Promover una conducta idónea con ética e integridad en la vida universitaria.
4. Desarrollar la capacidad para gestionar el proceso de aprendizaje, desde sus diferentes roles, acompañando al estudiante en la búsqueda de información, en la aprehensión del conocimiento y en el desarrollo de competencias.
5. Fortalecer las competencias para producir conocimientos y desarrollar tecnologías conforme a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional.
6. Desarrollar competencias en Inteligencia Artificial que permitan a los docentes integrar tecnologías emergentes en el proceso educativo, fomentando así un enfoque innovador en la enseñanza y el aprendizaje.

Las siguientes son las funciones que guiarán la formación de los docentes conforme al perfil del mismo:

- **Competencias Específicas**

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 7 de 48

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

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

Son habilidades, actitudes y conocimientos que no están restringidos a un área específica de contenido, sino que son aplicables a diversas situaciones educativas y profesionales. Estas competencias proporcionan una base sólida que complementa las competencias específicas y son esenciales para el desempeño integral de los docentes heredianos.

- **Comunicación Efectiva:** Actividades de capacitación que abordan técnicas de escucha activa, habilidades de expresión verbal y no verbal, así como el uso adecuado de diferentes medios de comunicación.
- **Pensamiento Crítico:** Actividades de capacitación en análisis de argumentos, la evaluación de fuentes de información y la identificación de sesgos cognitivos. También la resolución de problemas complejos, promoviendo un enfoque razonado y fundamentado en la integridad personal y profesional.
- **Gestión del Conocimiento:** Actividades de capacitación en estrategias para la creación, organización y difusión del conocimiento, así como técnicas para fomentar la colaboración y el intercambio de experiencias.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 8 de 48

- **Flexibilidad Cognitiva:** Actividades de capacitación en habilidades para adaptarse a nuevas situaciones, evaluar diversas perspectivas y aplicar diferentes enfoques de resolución de problemas.
- **Competencia Digital:** Actividades de capacitación en el uso efectivo de herramientas tecnológicas para la planificación y ejecución de clases, así como la integración de recursos digitales en el aprendizaje. Además, seguridad en línea y la ética en el uso de tecnologías, asegurando un entorno de aprendizaje seguro y responsable.
- **Competencia en Idioma Extranjero:** Actividades de capacitación en técnicas de comprensión lectora y auditiva, así como estrategias para extraer y sintetizar información relevante de textos y discursos en otro idioma. También la práctica de habilidades lingüísticas específicas que faciliten la comunicación y el uso efectivo del idioma extranjero en contextos académicos.
- **Compromiso Ético:** Actividades de capacitación en principios de ética profesional, responsabilidad social y el impacto de sus decisiones en la comunidad educativa. También habilidades para fomentar un ambiente de respeto, integridad y justicia, tanto en el aula como en la interacción con colegas y estudiantes.

A.1. ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES INTERNAS

A.1.1. Capacitación de Inducción docente

El proceso de inducción se realiza mediante un curso auto formativo, con todo aquel docente que se incorpora a la labor académica en la universidad o un escenario académico específico. Los objetivos son:

1. Lograr el compromiso para asumir la visión, misión, valores, así como la cultura de excelencia académica de la UPCH, que contribuyan a la formación académica de calidad, producción y generación del conocimiento.
2. Motivar y comprometer al docente para cumplir con el Modelo Educativo de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en los procesos de formación ciudadana, profesional y científica de los estudiantes heredianos.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 9 de 48

3. Fomentar la responsabilidad para aplicar, adecuar y desarrollar métodos y estrategias académico- docentes para asegurar el logro de objetivos académicos y competencias del perfil de egreso de los programas de formación en los que participe.

4. Promover una conducta ética y con integridad en su participación en la vida universitaria, asumiendo sus roles con responsabilidades, excelencia y con respeto hacia los demás miembros de la comunidad universitaria.

El proceso de inducción docente es diferenciado, tomando en consideración los siguientes roles:

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

En los dos casos antes mencionados se desarrollan contenidos que permitan cumplir con los objetivos propuestos en el proceso de inducción según el rol que desempeñará el nuevo docente herediano (ver anexo 1).

El curso de inducción debe ser aprobado por cada docente, lo cual consta en su legajo personal. En caso de desaprobación el docente deberá firmar un compromiso de volver a llevar el curso por segunda vez en un plazo no mayor a un año.

El proceso de inducción docente se llevará a cabo el primer trimestre de cada año, antes del inicio de las actividades académicas. El docente tiene hasta dos oportunidades para completar el programa y aprobarlo. Las desaprobaciones del programa son consideradas deméritos para futuras contrataciones o en el proceso de ratificación y promoción docente.

A.1.2. Capacitación de Formación Docente

La línea de Capacitación de Formación Docente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia está dirigido a todos los docentes de la institución y tiene como objetivo fundamental fortalecer sus competencias genéricas y específicas. Todas las actividades de capacitación formativa docente, son completamente gratuitas y ofrecen una variedad de recursos formativos, incluyendo cursos, webinars, talleres y conferencias.

Los contenidos del programa están diseñados para abordar las necesidades actuales del cuerpo docente, y se presentan en diversas modalidades: presenciales, semipresenciales,

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 10 de 48

virtuales sincrónicas y asincrónicas. Esto permite que cada docente elija la opción que mejor se ajuste a su disponibilidad y estilo de aprendizaje.

Todas las actividades de capacitación se pueden encontrar en el Portal de Capacitación Docente, donde se proporciona información actualizada sobre las actividades programadas. Además, es importante destacar que, para el caso de los cursos, estos son acreditados y certificados por la Escuela de Posgrado Cayetano, lo que añade un valor significativo a la formación recibida.

1. Programa de Capacitación Docente Formativa

Está diseñado para potenciar tanto las competencias genéricas como las específicas de los docentes Cayetano, adaptándose a las necesidades de cada uno de acuerdo a sus necesidades. A través de actividades de capacitación, los docentes tendrán la oportunidad de reflexionar sobre su práctica docente y mejorar sus metodologías de enseñanza.

Este enfoque integral no solo busca enriquecer la formación profesional de los docentes, sino también impactar positivamente en la calidad educativa de la institución. Al fortalecer estas competencias, se espera que los docentes estén mejor preparados para enfrentar los retos del aula y contribuir al desarrollo integral de sus estudiantes, promoviendo ambientes de aprendizaje más dinámicos y efectivos. (Anexo 2)

2. Programa de Capacitación Docente en Investigación

El Programa de Capacitación Docente en Investigación de la UPCH está diseñado para fortalecer las competencias investigativas (competencia específica) de nuestros docentes a través de tres niveles de formación: básico, intermedio y avanzado.

Nivel I: Básico se centra en el diseño y elaboración de proyectos de investigación, la búsqueda eficiente de literatura y el uso de gestores bibliográficos. Además, se aborda la ética en la investigación, promoviendo una conducta responsable y el respeto por los sujetos de estudio.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 11 de 48

Nivel II: Intermedio incluye el uso de bases de datos secundarias y la aplicación de métodos cuantitativos y cualitativos. Los participantes aprenderán a realizar análisis exploratorios y a utilizar software estadístico, así como a ejecutar técnicas de recolección de datos.

Nivel III: Avanzado se enfoca en la validación de instrumentos de medición y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Además, se introducen temas como revisiones sistemáticas y el uso de inteligencia artificial en la investigación.

3. Programa de Capacitación Docente en Inglés

El Programa de capacitación en inglés de la UPCH es esencial para potenciar las habilidades lingüísticas de los participantes y fomentar un dominio efectivo del idioma (competencia genérica). Este programa se divide en dos componentes:

El curso regular de inglés abarca ciclos de los niveles básico, intermedio y avanzado, permitiendo a los docentes Cayetano avanzar de manera sistemática y adaptarse a sus necesidades y niveles de competencia.

El curso de didáctica en la enseñanza del idioma inglés, dirigido a docentes con un nivel avanzado, Refuerza las habilidades lingüísticas y brinda estrategias pedagógicas modernas para enseñar de manera efectiva los diversos cursos docentes en inglés. (Anexo 3)

4. Programa de Capacitación Docente en Inteligencia Artificial

El Programa de Capacitación en Inteligencia Artificial de la UPCH, tiene como objetivo equipar a los docentes universitarios con las competencias necesarias para integrar la IA en sus prácticas educativas. Este programa se trabaja junto con la Unidad de Educación a Distancia de la UPCH y se divide en tres niveles: básico, intermedio y avanzado, permitiendo a los docentes progresar de manera estructurada y adaptada a su nivel de conocimiento previo.

El nivel básico introducirá los conceptos fundamentales de la inteligencia artificial, mientras que el intermedio profundizará en herramientas y aplicaciones prácticas. El nivel avanzado se centrará en el desarrollo de proyectos y en la investigación aplicada,

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 12 de 48

brindando a los docentes la oportunidad de explorar la IA en contextos específicos de su disciplina. (Anexo 4)

A.1.3. Capacitación para docentes de sedes de práctica (Docencia en servicio).

La naturaleza de las actividades docentes en las sedes de práctica exige un entrenamiento y capacitación específicos, ya que su enfoque principal es el desarrollo de competencias procedimentales y actitudinales en los estudiantes, en lugar de centrarse únicamente en conocimientos declarativos. Este tipo de formación es crucial para preparar a los futuros profesionales para enfrentar desafíos reales y aplicar sus habilidades en contextos prácticos

Además, las condiciones en las que se llevan a cabo estas actividades a menudo implican situaciones de tensión y carga emocional. Por lo tanto, es fundamental que los docentes desarrollen competencias de autorregulación y habilidades de interacción interpersonal. Esto asegurará que mantengan un trato ético y con integridad en sus relaciones con los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso.

Debido a lo anteriormente señalado es necesario realizar un proceso de acompañamiento cercano a los docentes que cumplen este rol desde los primeros momentos que inician su vínculo laboral como docentes en las sedes de prácticas.

Las principales funciones realizadas por los docentes en sedes de prácticas para las que se requiere que estén debidamente capacitados son:

- Diseñar, asistir y dirigir las sesiones de práctica programadas.
- Absolver consultas académicas o procedimentales referidas a los temas que se desarrollan en las prácticas, dentro del horario correspondiente a las sesiones de práctica.
- Asesorar a los estudiantes en los trabajos y tareas del curso referidas al trabajo de las prácticas, dentro del horario correspondiente a las sesiones de práctica.
- Encargarse de las evaluaciones calificadas y no calificadas de las prácticas de los estudiantes a su cargo, realizando apropiadamente la debida retroalimentación.
- Cumplir responsablemente con la entrega de informes y demás documentación solicitada por su Facultad en las fechas y horarios establecidos.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 13 de 48

A.2. ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES EXTERNAS

A.2.1. Capacitación en el extranjero

La Dirección Universitaria de Personal Docente dispondrá de un monto presupuestal que será establecido anualmente para financiar capacitaciones de docentes ordinarios en el Extranjero que realicen presentaciones orales (no posters), que conduzcan a la publicación de un artículo científico. El fondo de capacitaciones será otorgado únicamente a uno de los autores del trabajo que será presentado.

La asignación de fondos para capacitaciones en el exterior estará a cargo de una Comisión especial la que se encargará de aprobar los pedidos de financiamiento. La Comisión especial estará integrada por el Director Universitario de Personal Docente, quien la presidirá, el Director Universitario de Relaciones Institucionales y de Internacionalización, y el Director Universitario de Gestión Académica, quienes se encargarán de evaluar las solicitudes de financiamiento y de establecer el porcentaje de financiamiento a otorgar en el caso de que la solicitud sea aprobada.

El monto asignado se establecerá de acuerdo a la política de viajes definida por la Dirección General de Administración (DGA).

Para la evaluación de la asignación de fondos, la comisión tomará en cuenta: Fecha de nombramiento, carga horaria, evaluación docente, asignación anterior de fondos, opinión del Vicedecano (Anexo 6).

La solicitud de apoyo financiero por parte de los docentes de la UPCH debe ser presentada a la Dirección Universitaria de Personal Docente, refrendada por el Decano o Director de la Escuela de Posgrado, contando con la aprobación correspondiente por el Consejo Integrado de Facultades respectivo o del Consejo Directivo de la Escuela de Posgrado, con al menos 15 días útiles antes de la fecha de asignación del financiamiento.

El financiamiento para capacitaciones cubrirá un porcentaje del costo de las capacitaciones del docente en el exterior de acuerdo con las siguientes consideraciones:

Evento científico de alcance Nacional: 70%

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 14 de 48

Evento científico de alcance Regional: 80%

Evento científico de alcance Mundial: 90%

El docente que reciba el apoyo de financiamiento para una capacitación en el exterior tiene la obligación de presentar, en un plazo no mayor de 15 días, un informe final completo que incluya: una parte económica con el detalle del monto utilizado y, la propuesta de publicación del material presentado en el evento financiado, el mismo que luego de publicado o aceptado para publicación en un periodo no mayor a un año debe ser elevado al VRAC (se considerarán cartas de envío y aceptación de la Revista). Este informe debe ser presentado a la Dirección Universitaria de Personal Docente, a través del Decano de las facultades integradas a la que el docente pertenece. Si el docente no entrega oportunamente el Informe final, obtendrá una evaluación del desempeño negativa y no podrá solicitar fondos para capacitación por un periodo de 5 años.

Este financiamiento podrá cubrir también un porcentaje para capacitaciones de los docentes en la misma universidad, en cursos o programas organizados por las unidades académicas o por la Dirección Universitaria de Personal Docente, para lo cual será necesario que el docente firme un convenio de financiamiento (anexo 7). Estas capacitaciones podrán estar referidas a temas de gestión de proyectos de investigación e innovación; gestión académica; gestión de proyectos de desarrollo estratégico institucional; inteligencia estratégica; desarrollo de capacidades para la formulación y desarrollo de una cultura de medición, calidad y servicio, entre otros.

Los docentes que se hagan acreedores a este financiamiento no podrán solicitarlo nuevamente durante el siguiente año.

El procedimiento para la asignación del financiamiento puede verse en el anexo 8.

A.2.2. Capacitaciones Específicas

La Dirección Universitaria de Personal Docente dispondrá de un monto presupuestal establecido anualmente para financiar capacitaciones específicas de docentes ordinarios en el país o en el extranjero con el objetivo de adquirir, actualizar o perfeccionar competencias de su especialidad, bien sea ésta una estadía de capacitación técnica,

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 15 de 48

profesional o de investigación y deben estar alineadas con el plan de capacitación aprobado por la Facultad y con el Plan Estratégico Institucional.

Estas capacitaciones pueden tener una duración no mayor de 1 mes y serán solicitadas por el Decano, previo acuerdo del Consejo Integrado de Facultades al Vicerrectorado Académico, en un plazo no menor a 2 meses antes del inicio de la capacitación. Solo podrán asistir hasta 2 docentes por curso de capacitación.

El docente que reciba el apoyo económico para este tipo de capacitaciones tiene la obligación de presentar al Vicerrectorado Académico, a través del Decano de su Facultad, un Informe Final en un plazo no mayor a quince (15) días de su retorno. Este informe debe incluir:

- Informe económico detallado.
- Informe técnico de la capacitación recibida señalando el impacto previsto para la Facultad o la Universidad.
- Propuesta de capacitación a otros docentes de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

El docente acreedor a este financiamiento se compromete (anexo 9) a replicar la capacitación una o más veces con los profesores de la universidad por un periodo no menor a 2 años de acuerdo con las necesidades de la institución. La solicitud de réplicas de capacitación será realizada por la DUPD, el no cumplimiento será causal de amonestación escrita.

El tiempo destinado a la preparación y ejecución a estas capacitaciones serán consideradas dentro de las horas no estructuradas.

Los docentes que se hagan acreedores a este financiamiento no podrán solicitarlo nuevamente durante dos años siguientes.

A.3. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA

A.3.1. Diplomado Docencia Universitaria

Con el objetivo de profesionalizar la carrera docente en la Universidad Peruana Cayetano Heredia y certificar el logro de competencias clave, se ha diseñado el Diplomado en

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 16 de 48

Docencia Universitaria. Este programa busca fortalecer las capacidades de los docentes, adaptándose a las demandas actuales de la educación superior. La malla curricular del diplomado está organizada en torno a dos tipos de competencias:

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

Las certificaciones obtenidas por los docentes formarán parte de su legajo personal del docente y serán tomadas en cuenta en los procesos de promoción y ratificación docente.

La oferta académica será difundida por la DUPD entre el último mes del año anterior y el primer mes del inicio de cada ciclo.

B.- Estudios de posgrado conducentes a grados y títulos.

La Dirección Universitaria de Personal Docente dispondrá de un monto presupuestal que será establecido anualmente para financiar estudios de posgrado conducentes a grados (Maestría y Doctorado) y títulos (Segunda Especialidad Profesional) para Docentes Ordinarios y Contratados.

Para la evaluación de la asignación de fondos, la comisión tomará en cuenta: Fecha de ingreso a la institución, carga horaria, evaluación docente, opinión del Vicedecano.

Los porcentajes de descuento se detallan a continuación:

- Profesores contratados (con al menos 1 año de contrato): hasta 15%* de descuento en las pensiones.
- Profesores ordinarios: hasta 50%* de descuento en las pensiones.

* En tanto el programa haya cubierto el número mínimo de matriculados.

IV. ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS:

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

1. Distinción a las Buenas Prácticas Docentes

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 17 de 48

Este evento tiene como propósito visibilizar la búsqueda de rigurosidad en los procesos académicos y el mejoramiento continuo por parte de los docentes, lo cual constituye un aspecto clave en el Modelo Educativo de la UPCH, en el que se declara que los procesos pedagógicos se orientan a la formación de personas, teniendo como centro al estudiante, pero con la necesidad de que estos procesos se sostengan en la formación permanente del profesorado y en la reflexión crítica e innovación de las tareas académicas que estos realizan.

Las experiencias de buenas prácticas docentes consisten en el conjunto de estrategias didácticas innovadoras, y en el diseño de material didáctico pertinente que el docente incorpora al proceso de enseñanza - aprendizaje con la finalidad de promover una mayor eficacia y eficiencia en el logro de los resultados de aprendizaje propuestos en una asignatura, así como aprendizajes de alto valor educativo que pueden exceder los previstos.

Esta distinción está dirigida a docentes ordinarios o contratados de la Universidad Peruana Cayetano Heredia que evidencien prácticas docentes con las siguientes características:

- Pertinentes, es decir que se adecuan a una situación identificada.
- Viables, esto es que es posible que sean adoptadas como práctica institucional.
- Replicables, es decir es factible que se pongan en marcha en situaciones similares.
- Eficaces, significa que están dirigidas a logros o resultados académicos evidenciables.
- Reflexivas sobre la práctica, quiere decir que analizan, mejoran y autorregulan el quehacer docente.
- Que contribuyan al desarrollo integral, a través del fortalecimiento de las competencias genéricas establecidas en la institución.
- Que contribuya al desarrollo sostenible.

La evaluación se encontrará a cargo de un jurado Ad-hoc designado por la Dirección Universitaria de Personal Docente en coordinación con la Dirección Universitaria de Gestión Académica, el cual seleccionará a las mejores propuestas según las categorías definidas anualmente.

2. Desafío Interdisciplinar

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 18 de 48

Este evento busca fomentar el trabajo colaborativo y la innovación entre docentes y estudiantes para dar propuestas de solución interdisciplinarias a problemas de impacto social que afronta el país y así contribuir con el proceso formativo de los estudiantes. Docentes ordinarios, contratados de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Está dirigido a docentes y estudiantes de las carreras de pregrado, posgrado o especialidad de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Para participar el equipo conformado por docentes y estudiantes de distintas carreras deben diseñar una propuesta de solución a través de experiencias de aprendizaje interdisciplinarias e implementar la propuesta de solución innovadora a través de experiencias de aprendizaje interdisciplinarias que contribuya al proceso formativo de los estudiantes.

Las experiencias presentadas deben ser:

- Pertinentes, es decir que se adecuan a una situación identificada.
- Viables, esto es que es posible que sean adoptadas como práctica institucional.
- Replicables, es decir es factible que se pongan en marcha en situaciones similares.
- Eficaces, significa que están dirigidas a logros o resultados académicos evidenciables.
- Reflexivas sobre la práctica, quiere decir que analizan, mejoran y autorregulan el quehacer docente y del estudiante.
- Innovadoras, significa que añade valor e impacta en la formación de los estudiantes.
- De formación Integral, porque contribuye a la identidad y fortalecimiento de la propia competencia profesional a partir de la interacción y conocimiento de otras disciplinas para contribuir a resolver un problema concreto.
- Socialmente responsable, porque contribuye al desarrollo de los Objetivos del Desarrollo Sostenible ODS – UNESCO 2030.

En el evento pueden participar docentes ordinarios o contratados y estudiantes de diferentes programas académicos de la UPCH que hayan diseñado y contribuido en el desarrollo de la propuesta de solución, como creadores o miembros del equipo

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 19 de 48

responsable. Para la participación es necesario que el equipo este compuesto por miembros de distintas facultades y carreras o programas de pre y posgrado.

La evaluación estará a cargo de un jurado Ad-hoc designado por la Dirección Universitaria de Personal Docente junto con la Dirección Universitaria de Gestión Académica.

3. Concurso de Investigación en Educación Universitaria

Este concurso tiene como objetivo promover la investigación científica en la educación universitaria que repercuta en la calidad del servicio académico y de los aprendizajes de los estudiantes; con acompañamiento técnico y de gestión adecuada para su realización. Está dirigido a Docentes ordinarios y contratados de la Universidad Peruana Cayetano Heredia con una carga horaria no menor a 10 horas.

Las categorías para el concurso son las siguientes:

- Metodologías y/o estrategias didácticas en el aula.
- Evaluación de los aprendizajes.
- Herramientas digitales para la educación.

VI. RECURSOS PARA LA CAPACITACIÓN

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

Plataforma Blackboard

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

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 20 de 48

de un usuario y contraseña que les permite acceder fácilmente a estas actividades de capacitación.

Ambientes para actividades presenciales

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

Plataforma de capacitación docente.

Para las capacitaciones docentes se hará uso de una plataforma ubicada en la carpeta docente de la intranet, la cual pondrá a disposición del docente las actividades de capacitación agrupados por funciones (Docencia, Investigación, Gestión, y Proyección Social), y a su vez al interior de cada función por niveles (Nivel I: novel, Nivel II: intermedio, Nivel III: Avanzado).

Las actividades de capacitación están dirigidos a docentes contratados y ordinarios de la UPOCH e incluyen cursos, webinar, talleres, conferencias, presenciales, semipresenciales sincrónicos y asincrónicos, también invitaciones a eventos externos.

VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO

El monitoreo y evaluación de los avances y logros del plan de Desarrollo Académico

Docente se encontrará a cargo de la Dirección Universitaria de Personal Docente

haciendo uso de los siguientes indicadores:

- Porcentaje de docentes que cumplen con el perfil del docente herediano de acuerdo a cada rol:

Número de docentes que cumplen con el perfil del docente herediano de acuerdo a cada rol / número de docentes de la universidad x 100.

- Porcentaje de docentes capacitados al año:

Número de docentes capacitados al año / número de docentes de la universidad x 100

- Porcentaje de docentes capacitados por competencia docente:

Número de docentes capacitados al año por competencia / número de docentes de la universidad x 100.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 21 de 48

- Porcentaje de docentes capacitados por nivel en función a cada rol docente:
Número de docentes capacitados por nivel en función a cada rol docente / número de docentes de la universidad x 100.
- Porcentaje de docentes capacitados que aprueban la totalidad de cursos requeridos para lograr el perfil del docente herediano.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 22 de 48

ANEXOS

ANEXO 1 – CURSO DE INDUCCIÓN

UNIDADES/CONTENIDO	CONTENIDOS	POBLACIÓN OBJETIVO
UNIDAD 1: Vida Universitaria, identidad institucional, investigación y responsabilidad social en Cayetano	Cayetano más que Cayetano Los valores Heredianos El espíritu Herediano Vida Universitaria	Docentes nuevos
UNIDAD 2: MODELO EDUCATIVO de la UPCH	El docente Herediano Competencias Docente	Docentes nuevos
UNIDAD 3: Diseño de experiencias de aprendizaje y estrategias metodológicas	Desarrollo de las sesiones de clases. Seguimiento y evaluación	Docentes nuevos
UNIDAD 4: Entornos Virtuales de la UPCH	Entornos de aprendizaje de la UPCH Blackboard Portal de Notas E – Silabo Cuenta ZOOM Biblioteca Digital Myloft	Docentes nuevos

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 23 de 48

ANEXO 2 – PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE FORMATIVA

COMPETENCIA: DOCENCIA					
CURSOS / DESEMPEÑO	Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje de acuerdo con las necesidades, el contexto y el perfil de egreso.	Desarrolla el proceso de enseñanza propiciando oportunidades de aprendizaje profundo, acompañando y orientando al estudiante para que construya activamente el conocimiento.	Evalúa el proceso de enseñanza para la mejora de la práctica docente y el logro de los aprendizajes acorde al perfil de egreso del estudiante.	Reflexiona sobre su actuación docente y desarrolla acciones de innovación orientadas a la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje.	POBLACIÓN OBJETIVO
NIVELES	I	IIA	IIB	III	
Herramientas Digitales en Educación Superior		X	X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
				X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 24 de 48

Didáctica para la Educación Superior					Docentes de sedes de práctica
Educación Socioemocional y Bienestar Docente				X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Gamificación como Herramienta de Aprendizaje		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Neuroeducación		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Uso de Plataformas Educativas en la Docencia (Blackboard, ZOOM)		X	X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 25 de 48

Diseño Curricular Basado en Competencias	X				Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Estrategias de docencia en educación superior			X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Estrategias de evaluación por competencias			X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Robótica Educativa en el Aula		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Coaching Educativo		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 26 de 48

Evaluación Formativa y Autenticidad		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Uso de Plataformas Virtuales (blackboard) en la Enseñanza Universitaria		X	X		Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Aprendizaje Basado en Problemas				X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación Docentes de sedes de práctica
Indicadores de Riesgo Emocional en estudiantes universitarios: Herramientas				X	Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 27 de 48

para la Prevención					Docentes de sedes de práctica
Evaluación de Aprendizaje: Nuevas Perspectivas y Estrategias de Feedback.		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Psicología del Desarrollo y su Influencia en la Docencia					Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Excel Intermedio					Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Innovación y Emprendimiento Social en Educación					Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Python: Fundamentos de		X			Docentes ordinarios Docentes contratados

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
Página 28 de 48		

Programación para Principiantes					Docentes del 1er año de formación
Python: Desarrollo de Aplicaciones y Análisis de Datos		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación
Excel avanzado		X			Docentes ordinarios Docentes contratados Docentes del 1er año de formación

COMPETENCIA: INVESTIGACIÓN					
CURSOS / DESEMPEÑO	Diseña y ejecuta proyectos de investigación con	Extrae resultados relevantes de las investigaciones de manera crítica,	Publica artículos de investigación científica, según los estándares	Desarrolla innovaciones disciplinares e interdisciplinares que	POBLACIÓN OBJETIVO

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 29 de 48

	impacto disciplinar y social.	incorporándolos a su práctica docente	establecidos en revistas a nivel local, nacional e internacional.	resuelvan creativamente los problemas del contexto ayudando a la mejora de la calidad de vida.	
Investigación Cualitativa		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Aplicaciones de Inteligencia Artificial en la Investigación		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Diseño y elaboración de proyectos de investigación		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Conducta responsable y Ética en investigación científica.		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Análisis de bases de datos (para investigación científica)			X		Docentes ordinarios Docentes contratados

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 30 de 48

Uso de gestores bibliográficos			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Uso de bases de datos secundarias		X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Métodos y diseños cuantitativos.			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Métodos y diseños cualitativos.			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Análisis de datos para investigación científica I			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Análisis de datos para investigación científica II: Análisis de datos cuantitativos.			X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Análisis de datos para investigación científica II: Análisis de datos cualitativos.			X		Docentes ordinarios Docentes contratados

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 31 de 48

Inteligencia Artificial para la Investigación.				X	Docentes ordinarios Docentes contratados
Revisiones sistemáticas, metaanálisis y scoping reviews				X	Docentes ordinarios Docentes contratados

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 32 de 48

COMPETENCIA: GESTIÓN				
CURSOS / DESEMPEÑO	Genera información y maneja los sistemas de información pertinentemente.	Aplica instrumentos de gestión con criterio técnico, para la planificación, ejecución, control, monitoreo y evaluación, para la mejora continua.	Participa activa y eficazmente en los procesos académico-administrativos de la Universidad para elevar la calidad institucional.	POBLACIÓN OBJETIVO
Comunicación Organizacional	X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Marca Personal Docente	X			Docentes ordinarios Docentes contratados
Liderazgo Organizacional		X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Gestión de la Calidad en la Educación Superior		X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Equipos de Alto Desempeño			X	Docentes ordinarios

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 33 de 48

				Docentes contratados
Conectando Personas: Habilidades Blandas para una Cultura Organizacional	X			Docentes ordinarios Docentes contratados

COMPETENCIA: PROYECCIÓN SOCIAL			
CURSOS / DESEMPEÑO	Analiza el entorno, propone proyectos y emprende acciones destinadas a la solución de problemas de la comunidad, involucrando a los estudiantes.	Emprende proyectos productivos sustentables que permitan vincular a la Universidad con la sociedad, incorporando esta experiencia a la docencia como un valor agregado.	POBLACIÓN OBJETIVO
Inclusión educativa y atención a la diversidad	X		
Estrategias de Proyección Social y Vinculación con la Comunidad	X		Docentes ordinarios Docentes contratados

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 25.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 34 de 48

Ética e integridad en la actividad docente.	X		Docentes ordinarios Docentes contratados
Diseño y Evaluación de Proyectos Sociales		X	Docentes ordinarios Docentes contratados
Impacto Social de la Investigación Académica		X	Docentes ordinarios Docentes contratados
Responsabilidad Social Herediana	X		Docentes ordinarios Docentes contratados

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
Página 35 de 48		

ANEXO 3 – PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN INGLES

Comprende producciones verbales y textos escritos en idioma extranjero y extraer información relevante para ser utilizada en su labor		
MES	CICLOS	POBLACIÓN OBJETIVO
ENERO	Básico 03	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 07	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 11	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 03	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 07	Docentes Ordinarios y contratados
FEBRERO	Básico 04	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 08	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 12	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 04	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 08	Docentes Ordinarios y contratados
MARZO	Básico 01	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 05	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 09	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 01	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 05	Docentes Ordinarios y contratados
ABRIL	Intermedio 09	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 02	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 06	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 10	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 02	Docentes Ordinarios y contratados
MAYO	Intermedio 06	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 10	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 03	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 07	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 11	Docentes Ordinarios y contratados
JUNIO	Intermedio 03	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 07	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 11	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 04	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 08	Docentes Ordinarios y contratados
JULIO	Básico 12	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 04	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 08	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 12	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 01	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 05	Docentes Ordinarios y contratados
	Básico 09	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio 01	Docentes Ordinarios y contratados

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN		PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA		Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026		DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
			Página 36 de 48

		Intermedio 05	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 09	Docentes Ordinarios y contratados
		Avanzado 01	Docentes Ordinarios y contratados
	AGOSTO	Básico 02	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 06	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 10	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 02	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 06	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 10	Docentes Ordinarios y contratados
		Avanzado 02	Docentes Ordinarios y contratados
	SEPTIEMBRE	Básico 03	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 07	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 11	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 03	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 07	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 11	Docentes Ordinarios y contratados
		Avanzado 03	Docentes Ordinarios y contratados
	OCTUBRE	Básico 04	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 08	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 12	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 04	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 08	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 12	Docentes Ordinarios y contratados
		Avanzado 04	Docentes Ordinarios y contratados
	NOVIEMBRE	Básico 01	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 05	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 09	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 01	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 05	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 09	Docentes Ordinarios y contratados
		Avanzado 01	Docentes Ordinarios y contratados
	DICIEMBRE	Intermedio 07	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 02	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 06	Docentes Ordinarios y contratados
		Básico 10	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 02	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 06	Docentes Ordinarios y contratados
		Intermedio 10	Docentes Ordinarios y contratados
		Avanzado 02	Docentes Ordinarios y contratados
		Avanzado 06	Docentes Ordinarios y contratados

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 37 de 48

ANEXO 4 – PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL

MES	NIVEL	CURSO	POBLACIÓN OBJETIVO
ENERO	Básico	Introducción a la Inteligencia Artificial	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio	Machine Learning para Educadores	Docentes Ordinarios y contratados
FEBRERO	Básico	Fundamentos de Programación para Educadores	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio	Inteligencia Artificial Generativa	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio	Análisis Predictivo en Educación	Docentes Ordinarios y contratados
MARZO	Básico	Uso de Herramientas de IA en el Aula	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio	Personalización del Aprendizaje con IA	Docentes Ordinarios y contratados
ABRIL	Básico	Recopilación y Análisis de Datos Educativos	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio	Evaluación Automatizada y Retroalimentación	Docentes Ordinarios y contratados
MAYO	Básico	Introducción a la Evaluación de Aprendizaje con IA	Docentes Ordinarios y contratados
JUNIO	Intermedio	Diseño de Experiencias de Aprendizaje con IA	Docentes Ordinarios y contratados
	Intermedio	Gamificación y IA: Motivar a los Estudiantes	Docentes Ordinarios y contratados
JULIO	Avanzado	Deep Learning y sus Aplicaciones en Educación	Docentes Ordinarios y contratados
	Avanzado	Generación de Contenidos Educativos con Procesamiento de Lenguaje Natural	Docentes Ordinarios y contratados
AGOSTO	Avanzado	Desarrollo de Chatbots Inteligentes	Docentes Ordinarios y contratados
SEPTIEMBRE	Avanzado	Agentes Inteligentes en el Aula	Docentes Ordinarios y contratados
OCTUBRE	Avanzado	Ética y Responsabilidad en el Uso de IA en Educación	Docentes Ordinarios y contratados
	Avanzado	Aplicaciones de IA en Big Data	Docentes Ordinarios y contratados
NOVIEMBRE	Avanzado	Desarrollo de Algoritmos de Machine Learning	Docentes Ordinarios y contratados
DICIEMBRE	Avanzado	Programación Avanzada en Procesamiento de Lenguaje Natural (NLP)	Docentes Ordinarios y contratados

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 38 de 48

ANEXO 5.

Asignación de financiamiento para capacitación

Nombre del profesor:

Facultad: Departamento Académico:
.....

Nombre del Jefe de Departamento:
.....

Fecha:

Estimado(a) Vicedecano:

Usted considera que el evento al que el docente desea asistir es de:

CRITERIO	SI	NO
Interés para la institución		
Interés para la facultad		
Interés para el programa académico		
Interés para el desarrollo profesional		
Recomienda que el docente asista al evento		

Observaciones:

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 39 de 48

ANEXO 7.

CONVENIO DE FINANCIAMIENTO DE CAPACITACIÓN DOCENTE

Conste por el presente documento el Convenio de Financiamiento de Capacitación, que celebran de una parte la **UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA**, con RUC N° 20110768151, con domicilio en Av. Honorio Delgado N° 430, Urbanización Ingeniería, San Martín de Porres; debidamente representada por su apoderado legal

_____, identificado con DNI N° _____, según poder inscrito en la Partida Electrónica N° _____ del Registro de Personas Jurídicas de los Registros Públicos de Lima, a quien en adelante se le denominará UPCH; y de la otra parte, el(la) Sr(a).

_____, identificado con DNI N° _____, con domicilio en

_____, distrito de _____, provincia de Lima, departamento de Lima, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**, bajo los términos y condiciones siguientes:

PRIMERO: DE LAS PARTES

1.1 UPCH, es una institución de derecho privado sin fines de lucro, pluralista y abierta a la comunidad estudiantil, comprometida con el desarrollo del país, relacionada eficazmente con el estado y la sociedad civil a través del cumplimiento de sus funciones esenciales; docencia, servicios, investigación y difusión de la cultura y el conocimiento de los campos de su competencia.

1.2 EL TRABAJADOR, es persona natural, de profesión _____, docente _____ de la Facultad de _____.

1.3 EL TRABAJADOR declara que, ha sido admitido al Programa _____, en adelante **EL PROGRAMA**, en atención a ello ha presentado una solicitud para el financiamiento de los costos del Programa a

_____, quien a través de sus autoridades ha trasladado la solicitud al Vice- rectorado académico y a la Dirección Universitaria de Personal Docentes, para financiar las pensiones que correspondan al programa.

1.4 El Vicerrectorado Académico en coordinación con la Dirección Universitaria de Personal Docente, luego de los análisis realizados ha decidido aceptar la solicitud presentada por **EL TRABAJADOR** y financiar un porcentaje equivalente al % de las pensiones mensuales de enseñanza que corresponden a **EL PROGRAMA** en tanto y en cuanto **EL TRABAJADOR** mantenga el vínculo laboral con UPCH.

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 40 de 48

SEGUNDO: OBJETO DEL CONVENIO

Es objeto del presente documento, establecer los términos y condiciones aplicables al financiamiento que realizará la UPCH en favor de **EL TRABAJADOR**, durante _____ semestres, el cual comprende cubrir el

_____ % de las pensiones mensuales de enseñanza de **EL PROGRAMA**, que se desarrollará en la ciudad de Lima.

EL TRABAJADOR, por su parte, se obliga bajo responsabilidad, a programar sus actividades para que su participación en **EL PROGRAMA** no interfiera con el cumplimiento de sus labores como docente.

TERCERO: VIGENCIA

El presente acuerdo se extiende desde la fecha de su suscripción hasta la fecha de finalización del primer semestre, pudiendo ser renovable.

Cualquier ampliación, modificación y/o interpretación de los términos y compromisos contenidos en el presente Acuerdo deberán ser realizadas mediante la correspondiente Adenda, la cual deberá ser suscrita bajo la misma modalidad y formalidad de este documento y formará parte integrante del presente acuerdo.

CUARTO: COMPROMISOS DE LAS PARTES

UPCH:

- Realizar la transferencia mensual a **EL PROGRAMA**, en beneficio de **EL TRABAJADOR**, el costo del _____ % de las pensiones mensuales de enseñanza, lo cual no incluye la matrícula, obtención de diplomas o pago por constancia o certificado o cualquier otro concepto que no corresponda al monto por concepto de pensiones.
- Mantener las condiciones de trabajo de **EL TRABAJADOR**, en tanto subsista la relación laboral entre las partes; sin embargo, puede modificarlas por necesidades institucionales, salvo causales de extinción del vínculo laboral.

DEL TRABAJADOR:

- Asistir al 100% de las clases, salvo motivos debidamente justificados al área respectiva, no debiendo superar el mínimo de inasistencias establecidas por **EL PROGRAMA**.
- Aprobar satisfactoriamente todas las asignaturas que se impartan dentro de **EL PROGRAMA**, y no incurrir en abandono de las asignaturas o de **EL PROGRAMA**, caso contrario, se aplicarán las reglas previstas en la Cláusula Quinta del presente Convenio en cuanto correspondan.
- Capacitar y realizar actividades docentes o científicas requeridas por la

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 41 de 48

Universidad en atención a la formación adquirida en **EL PROGRAMA**.

- d) Mantener reserva sobre el presente convenio y sus condiciones, así como sobre la información que **UPCH** le proporcione o a la que pudiera tener acceso para los estudios o investigaciones que realice. Esta información no podrá ser difundida sin la previa y expresa autorización de **UPCH**.
- e) Cumplir estrictamente, durante el desarrollo de **EL PROGRAMA**, el horario de asistencia, así como el Reglamento de Personal Académico Docente y/o cualquier norma a la cual se encuentre sujeto en su condición de docente.
- f) Informar oportunamente a **LA UNIVERSIDAD**, de los hechos que perturben o imposibiliten su normal participación en **EL PROGRAMA**, los cuales deberán encontrarse debidamente acreditados.
- g) Realizar la devolución total de la subvención recibida como beneficiario de **EL PROGRAMA**, en caso se generen incumplimientos con los compromisos académicos de **EL PROGRAMA** o cualquier incumplimiento de los términos y condiciones establecidas en el presente acuerdo.
- h) Indemnizar a **LA UNIVERSIDAD** en caso le causara perjuicio económico o de cualquier otra índole por su incumplimiento de los compromisos establecidos en el presente acuerdo.

QUINTO: RETIRO DE EL TRABAJADOR DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN.

5.1 Causas atribuibles a EL TRABAJADOR que se encuentran sujetas a la devolución de la inversión realizada por UPCH.

- a) Incumplimiento de las obligaciones académicas que determinan la desaprobación de **EL TRABAJADOR**, en cualquiera de los cursos.
- b) Abandono o retiro del semestre, excepto por motivos de salud previamente certificados

5.1.1 EL TRABAJADOR conviene, acepta y autoriza que la UPCH, en el caso que se produzca las situaciones previstas en los literales a) y b) del numeral 5.1 y aún mantenga vínculo laboral con UPCH, proceda a descontar de la remuneración de **EL TRABAJADOR** el pago efectuado por el tiempo que estudió en **EL PROGRAMA**

5.2 Causa no atribuible a EL TRABAJADOR y que no supondrán la devolución de la inversión realizada por UPCH

Motivos de salud, con descanso médico, que prescriba que, como parte del tratamiento, no debe realizar esfuerzos mentales y/o físicos que imposibilite su participación en **EL PROGRAMA**. La prescripción médica que sustente esta causal debe ser específica y acreditada mediante un Certificado Médico. **LA UNIVERSIDAD** se reserva el derecho de solicitar una nueva evaluación, a la cual **EL TRABAJADOR** a través del presente se compromete a realizar.

DECLARACIONES



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 42 de 48

En el supuesto que **EL TRABAJADOR** no cumpliera con lo establecido en el presente acuerdo, se responsabilizará por la devolución total de la subvención otorgada.

EL TRABAJADOR acepta y reconoce que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos en el presente acuerdo, deberá realizar la devolución de los aportes económicos otorgados como subvención, en un plazo máximo de dos (02) meses posteriores a la comunicación escrita que remita **LA UNIVERSIDAD**, por vía escrita al domicilio consignado en la parte introductoria del presente Acuerdo o de manera virtual a la dirección electrónica de **EL TRABAJADOR**, o en el supuesto que se resuelva su vínculo laboral en **LA UNIVERSIDAD**, se aplicará lo señalado en el numeral 5.1.1 de la cláusula quinta. **EL TRABAJADOR**, acepta y reconoce que debe cumplir con indemnizar a **LA UNIVERSIDAD** en caso le causara perjuicio económico o de cualquier otra índole por su incumplimiento ante los compromisos establecidos en el presente acuerdo.

SEXTO: DE LAS RETENCIONES

Considerando que el financiamiento económico otorgado por **LA UNIVERSIDAD** a favor de **EL TRABAJADOR**, en virtud del presente Convenio de Financiamiento de Capacitación, le servirá como un soporte para el ejercicio de sus funciones y contribuirá además con el logro de los fines institucionales, no constituye renta gravable con el Impuesto a la Renta de Quinta Categoría, conforme lo establecido en el numeral 3 del inciso c del artículo 20° del Reglamento de la Ley de Impuesto a la Renta, por lo que no se encuentra afectada la retención de ninguna naturaleza.

SETIMO: CESIÓN

EL TRABAJADOR no podrá ceder total o parcialmente a terceras personas, los términos del presente convenio, ni derechos ni obligaciones.

OCTAVO: RESOLUCIÓN

El presente acuerdo, podrá ser resuelto por las siguientes causales:

- Por acuerdo entre las partes, para lo cual suscribirán un acta de resolución por mutuo acuerdo. La resolución surtirá plenos efectos en la fecha que **LAS PARTES** lo acuerden por escrito.
- Por incumplimiento de **EL TRABAJADOR** de uno o más de los compromisos que asume en virtud del presente acuerdo y demás documentos anexos, así como de las normas y reglamentos de **LA UNIVERSIDAD**. Una vez producido el incumplimiento de alguno de los compromisos, **LA UNIVERSIDAD** remitirá una Carta Notarial a **EL TRABAJADOR** en la que se le requiere el cumplimiento de sus compromisos o la subsanación respectiva dentro del plazo de diez (10) días calendarios de recibida la comunicación, bajo apercibimiento de resolver el presente acuerdo. De subsanarlo, **EL TRABAJADOR** deberá comunicarlo a **LA UNIVERSIDAD** quien podrá mostrar su conformidad con el mismo o no. De estar conforme, se seguirá con la ejecución del Acuerdo. De no estar conforme, comunicará a **EL TRABAJADOR** la resolución definitiva del acuerdo, de igual

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 43 de 48

manera por métodos fehacientes. De persistir el incumplimiento luego de vencido el plazo otorgado, el presente acuerdo se entenderá resuelto de pleno derecho con la sola remisión de la carta notarial enviada por **LA UNIVERSIDAD**.

- c) Por caso fortuito o fuerza mayor que hagan imposible el cumplimiento de los fines y objetivos del presente acuerdo. Si por este motivo alguna de las Partes se viera obligada a resolver este acuerdo

deberá comunicarlo de forma fehaciente a la otra Parte. La resolución surtirá plenos efectos en la fecha que cualquiera de **LAS PARTES** lo comunique por escrito a la otra.

- d) **LA UNIVERSIDAD** podrá dar por terminado el presente Acuerdo, sin expresión de causa, antes del vencimiento del plazo, sin que medie indemnización alguna, bastando para ello una comunicación con cinco (5) días calendario de anticipación a **EL TRABAJADOR**.
- e) **LA UNIVERSIDAD** se reserva el derecho de llevar adelante las acciones legales pertinentes cuando el incumplimiento de **EL TRABAJADOR** le causara daños y perjuicios.
- f) **EL TRABAJADOR**, en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos en el presente acuerdo, debe realizar la devolución de los aportes económicos otorgados como subvención en un plazo máximo de dos (02) meses posteriores a la comunicación que remita **LA UNIVERSIDAD**.

NOVENO: CONFIDENCIALIDAD

EL TRABAJADOR no utilizará de manera alguna y mantendrá en absoluta reserva y no revelará a ninguna persona, excepto en la medida necesaria para el adecuado cumplimiento del presente convenio, cualquier secreto comercial o información confidencial o patrimonial de **UPCH** y de sus clientes; salvo que sea de carácter o de dominio público y cuenten con autorización expresa de **LA UNIVERSIDAD** para su difusión.

La obligación de confidencialidad aquí señalada continuará en vigencia hasta un (1) año después de finalizado los servicios materia del presente convenio.

DECIMO: PROPIEDAD INTELECTUAL

EL TRABAJADOR se compromete a respetar la normativa de propiedad intelectual de **UPCH**.

EL TRABAJADOR no usará directa o implícitamente el nombre, marcas, nombres comerciales y logo de

UPCH, sin el permiso previo y por escrito de **UPCH**.

La propiedad intelectual de los informes, investigaciones, documentación escrita o por medio digital, fotos, planos, videos, entregables así como toda la documentación e información que devengan de la ejecución dentro del marco del presente acuerdo, será exclusivamente de propiedad de **LA UNIVERSIDAD**, por tanto, **EL TRABAJADOR** renuncia a formular cualquier reclamo de pago adicional a **LA UNIVERSIDAD** por concepto de propiedad intelectual, industrial, patentes, cesión



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 44 de 48

de derechos, y en general cualquier aspecto relacionado con la propiedad de **EL TRABAJADOR**.

DECIMO PRIMERO: FRAUDE Y CORRUPCIÓN

Si **LA UNIVERSIDAD** determina que **EL TRABAJADOR**, ha participado en servicios corruptos, fraudulentos, colusorios, coercitivos u obstructivos al competir o ejecutar el convenio en cuestión, **LA UNIVERSIDAD** podrá resolver el presente convenio.

A efectos del cumplimiento de esta política, se define las expresiones que se indican a continuación:

- (i) “práctica corrupta” significa el ofrecimiento, suministro, aceptación o solicitud, directa o indirectamente, de cualquier cosa de valor con el fin de influir impropriamente en la actuación de otra persona.
- (ii) “práctica fraudulenta” significa cualquiera actuación u omisión, incluyendo una tergiversación de los hechos que, astuta o descuidadamente, desorienta o intenta desorientar a otra persona con el fin de obtener un beneficio financiero o de otra índole, o para evitar una obligación;
- (iii) “práctica de colusión” significa un arreglo de dos o más personas diseñado para lograr un propósito impropio, incluyendo influenciar impropriamente las acciones de otra persona;
- (iv) “práctica coercitiva” significa el daño o amenazas para dañar, directa o indirectamente, a cualquiera persona, o las propiedades de una persona, para influenciar impropriamente sus actuaciones.
- (v) “práctica de obstrucción” significa la destrucción, falsificación, alteración y/o escondimiento parcial o total, deliberados de evidencia material relativa a una investigación o brindar testimonios falsos a los investigadores para
- (vi) impedir materialmente una investigación por parte de **LA UNIVERSIDAD**, de alegaciones de prácticas corruptas, fraudulentas, coercitivas o de colusión; y/o la amenaza, persecución o intimidación de cualquier persona para evitar que pueda revelar lo que conoce sobre asuntos relevantes a la investigación o lleve a cabo la investigación.

DECIMO SEGUNDO: SOLUCION DE CONTROVERSIAS

Por la presente cláusula, las partes acuerdan que cualquier controversia o reclamo que surja de, o se relacione con, la ejecución y/o interpretación del presente convenio, será resuelta en primer término, mediante trato directo; solo en el caso de no lograr una solución mediante esta vía, ambas partes establecen, que se someten expresamente a la jurisdicción de los jueces y tribunales del Distrito Judicial de Lima Norte.

DECIMO TERCERO: LEY APLICABLE

La interpretación del presente convenio, así como aquellas condiciones no establecidas, se efectuarán tomando como referente obligatorio el texto legal del código civil en sus artículos del 1764° al 1770°.

DECIMO CUARTO: DOMICILIOS Y NOTIFICACIONES

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 45 de 48

Para los efectos que se deriven de **EL ACUERDO**, **LAS PARTES** fijan como sus domicilios los señalados en la parte introductoria.

En caso de variación de domicilio deberán ser oportunamente comunicado por escrito y de manera indubitable a la otra parte con una anticipación no menor de tres (03) días hábiles efectivos a la fecha de modificación, caso contrario las comunicaciones y/o notificaciones cursadas al domicilio anterior o de manera virtual a la dirección electrónica que autoricen **LAS PARTES** surtirán todos sus efectos legales. **EL TRABAJADOR** autoriza que las notificaciones se remitan por vía electrónica a su correo institucional.

Toda comunicación que deba ser cursada entre **LAS PARTES**, se entenderá válidamente realizada, si es dirigida a los domicilios consignados en la parte introductoria del presente acuerdo, salvo su modificación conforme con el numeral precedente; o de manera virtual a la dirección electrónica que autoricen **LAS PARTES**.

En señal de conformidad, las partes firman el presente Convenio por triplicado, en la ciudad de Lima a los

_____ días del mes de _____ de 20

UPCH

EL TRABAJADOR



 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICO DOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 46 de 48

ANEXO 8.

Procedimiento para la asignación de financiamiento para fines de capacitación

El docente interesado en recibir financiamiento para una capacitación presentará a la Dirección Universitaria de Personal Docente una solicitud refrendada por su Decano o Director de la Escuela de Posgrado, contando con la aprobación correspondiente por el Consejo Integrado de Facultades respectivo o del Consejo Directivo de la Escuela de Posgrado, acompañada de los siguientes documentos:

- Actividad a desarrollar: donde el docente explicará en no más de una página qué desea hacer, dónde realizará la capacitación y la duración de la misma.
- Carta de aceptación de la entidad que realizará la actividad.
- Presupuesto de la actividad y monto a financiar con detalle de los rubros en los que será utilizado el financiamiento (dólares US y nuevos soles).
- Carta de compromiso del docente de presentar los informes señalados en los lineamientos del Fondo.
- En el caso de tratarse de una capacitación en el exterior deberá presentar una carta de compromiso de retornar a su Unidad Académica permaneciendo en la Universidad el doble de tiempo que dure la capacitación.
- Copia de su DNI.
- El Director de Personal Docente derivará el expediente a la Comisión especial del fondo de capacitación docente, para la evaluación respectiva.
- La decisión de la Comisión especial deberá ser por consenso, la cual debe ser elevada al Vicerrector(a) Académico(a) quien, previa aprobación, lo presentará al Consejo Universitario para su ratificación.
- El plazo entre la recepción de la solicitud y el otorgamiento del fondo no debe exceder de dos semanas.
- El Director de Personal Docente solicitará opinión al Vicedecano, quien envía opinión adjuntando un informe del Jefe de Departamento. (Anexo 5).

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 47 de 48

ANEXO 9. Carta de compromiso

Yo identificado con DNI
profesor.....

(indicar categoría) de la Facultad de....., me

comprometo a replicar la capacitación una o más veces con los profesores de

la universidad por

un periodo no menor a 2 años de acuerdo con las necesidades de la institución.

.....

.....

FIRMA

Nombre:

DNI.....

 UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA	GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN	PL-S01.01-DUPD-001
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	Versión y Fecha: V. 01.00 / 27.02.2026
	PLAN DE DESARROLLO ACADÉMICODOCENTE 2026	DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE PERSONAL DOCENTE
		Página 48 de 48

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Sección	Descripción del cambio	Fecha de aprobación
01.00	-----	Creación de la primera versión del Plan	25 de febrero de 2026 RESOR-SEGEN-UPCH- 2026-CU-0294