

**Vicerrectorado Académico
Dirección Universitaria Desarrollo
Docente**

**PLAN DE CAPACITACIÓN
2021**

Dra. Nelva León de los Santos



Arequipa, 2021

DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE DESARROLLO DOCENTE

PLAN DE CAPACITACION 2021

PRESENTACIÓN

La capacitación constituye un elemento importante en la formación y el desarrollo de los recursos humanos. En ella se proyecta la preparación sistemática que propicia el avance de las competencias requeridas en el desempeño profesional de un docente. Actualmente, la sociedad del conocimiento motiva a cambios paradigmáticos y epistemológicos que tratan sobre la formación del docente universitario, pues se ha inducido una transformación en la función docente tradicional como transmisor de conocimientos, que todavía se viene observando, para pasar en la actualidad a cumplir el rol de orientador y mediador en la construcción de la sabiduría del alumno, como también en el desarrollo de habilidades, competencias, valores y actitudes del futuro profesional. Lleva implícito las particularidades de los perfiles profesionales, las necesidades de las organizaciones y con ellas de las instituciones.

Es definida como una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario, y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que los docentes que laboran en una universidad puedan desarrollar sus funciones, competencias y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva. La Universidad Nacional de San Agustín cuenta en su estructura con la Dirección Universitaria de Desarrollo docente, y aborda la gestión de la calidad del proceso de capacitación permanente para que logren ser profesionales que logren en sus educandos la inserción exitosa en el contexto en el que se manifiestan. El propósito de este documento es presentar las propuestas de capacitación de esta dirección para el 2021 que se inserta en la visión y misión de la UNSA

La UNSA, a través del Vicerrectorado Académico y la DUDD reconocen que el recurso más valioso en una institución formativa lo conforma el docente pues está implicado en las actividades de enseñanza aprendizaje. Esto es de especial importancia porque la conducta y rendimiento de los alumnos se ve reflejada directamente en la calidad y optimización de los servicios que le preste el docente.

Un docente capacitado y motivado se anima a trabajar en equipo, y así se convierten en los pilares fundamentales en los que las instituciones exitosas sustentan sus logros.

Por ello, las actividades de la DUDD deben conducir automáticamente a enfocar el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de los docentes, direccionado a la optimización de los recursos.

INTRODUCCION

El Plan de Capacitación 2021 de la Dirección Universitaria de Desarrollo docente es un documento orientador de la ejecución de actividades relacionadas a fortalecer el perfil académico y pedagógico del docente. La DUDD, del Vicerrectorado Académico de la Universidad Nacional de San Agustín, en su quinto año de accionar busca fortalecer el perfil de los docentes de la UNSA tratando de responder a las necesidades sentidas por la sociedad y esto implica que los docentes deben estar continuamente actualizados y capacitados, para promover la generación del conocimiento y lograr un aprendizaje significativo en el alumno.

Considerando que la DUDD ofrece capacitación en temas transversales y que la Educación, de acuerdo con la nueva Ley debe estar orientada a competencias, apuntamos a fortalecer la imagen del docente de una forma integral, manejando temas relacionados a didáctica, manejo de herramientas tecnológicas, de investigación, en aspectos humanísticos y en las mismas competencias profesionales. Se espera contribuir con ello a la cualificación de los docentes, y a la acreditación institucional, buscando impactar de esta manera en el mejoramiento de la calidad de la educación superior. También se espera contribuir al proyecto de vida personal del docente y hacerlo merecedor de estímulos por la labor ejercida en la institución.

A partir del 2020, la enseñanza lleva más de un año enfrentándose a una muy particular forma de trabajar donde solo se hizo uso del formato virtual, el que hemos ido aplicando desde inicio del año académico, dado que desde antes ya veníamos practicando la estrategia de cero papeles en la Universidad y se habían desarrollado varios cursos en herramientas tecnológicas. Sin embargo, en la práctica no fue suficiente ya que no todos los docentes habían asistido a estos eventos.

En ese sentido la DUDD tuvo que reorientar sus eventos de capacitación presencial tanto en su modalidad como en sus contenidos y metodología, reprogramando varias de sus actividades a un trabajo de manejo de herramientas virtuales.

A un año académico de trabajar virtualmente podemos analizar que se necesitan de herramientas tecnológicas y metodológicas que permitan el docente trabajar con explicaciones orales cortas, más videos grabados y más intervenciones del profesorado grabadas para poder repasarlas. Igualmente, la experiencia enseña que se necesita de una cuota de matizar con trabajos artísticos, manuales y reflexivos, que permitan, fomentar más la creatividad, con la realización de videos, plantear trabajos sobre temas más interesantes y de actualidad, con retos y objetivos que animen más a investigar y socializar con la comunidad social.

Son profundos cambios que debemos asumir para garantizar la calidad y proteger la internacionalización que está viviendo la universidad, y ello conlleva pues reorientar funciones, roles y tareas asignadas al profesor, exigiéndole a este, el desarrollo de nuevas competencias para implementar adecuadamente sus funciones profesionales.

Las actividades contempladas de esta Dirección responden a los Objetivos Estratégicos Institucionales de nuestra Universidad Nro. 01 Mejorar la calidad de la formación de los Estudiante Universitario (OEI 01), Acción Estratégica Institucional Nro. 1.06: Programa de mejoramiento de Competencias de desempeño implementados para de los docentes universitarios (AEI. Nro. 1.06) y que son las posiciones y esfuerzos que se pretende alcanzar y desplegar en su organización

interna para contribuir con el objetivo estratégico nacional de brindar una educación superior de calidad.

Es oportuno mencionar que a partir del 2019 además de los temas relevantes de capacitación que se implementan, se había propuesto darle mayor importancia a mayor al componente humanístico y ética, así como a las actividades de Seguimiento, sin embargo no ha sido posible dada la coyuntura que estamos atravesando.

Para su implementación se cuenta con un presupuesto financiero correspondiente en la Institución, el mismo que se encuentra insertado en el POI 2021, requiriendo además del apoyo logístico.

Como recursos humanos para su implementación cuenta con 2 asistentes administrativos de tiempo completo, 01 docente como apoyo a tiempo parcial responsable del área pedagógica y 01 docente responsable del área de capacitación en las mismas condiciones. 01 docente que ejerce las veces de directora compartiendo su tiempo con la docencia y 5 docentes de apoyo para liderar cada uno de los componentes o dimensiones que la DUDD cuenta en su estructura organizacional.

A continuación, se mencionan los objetivos de la Dirección Universitaria Desarrollo Docente para ubicar las actividades planificadas para el 2021, las mismas que se encuentran en su plan de desarrollo.

1. OBJETIVOS:

1.1. Objetivos Superior DUDD:

La imagen profesional fortalecida integralmente del docente universitario transforma y educa para la vida.

1.2. Objetivo general:

El docente universitario con mayor acceso a una capacitación integral ha fortalecido y desarrollado su perfil profesional

1.3. Objetivos Específicos:

- 1.3.1.** Capacidades del docente en su dimensión pedagógica han sido fortalecidas
- 1.3.2.** Capacidades del docente en su dimensión tecnológica han sido ampliadas y mejoradas.
- 1.3.3.** Capacidades del docente en su dimensión científica han sido ampliadas y fortalecidas
- 1.3.4.** Capacidades del docente en su dimensión humanística han sido fortalecidas
- 1.3.5.** Capacidades del docente en su componente ético han sido fortalecidas
- 1.3.6.** Capacidades del docente en aspectos personales complementarios han sido ampliadas

2. ESTRATEGIAS

- 2.1** La capacitación sistemática y permanente en los 5 componentes o dimensiones y otros aspectos complementarios será clave en el presente plan. Esta se dará en función al diagnóstico y componentes de la DUDD. Para ello se prevé un trabajo concertado y en equipo con las oficinas correspondientes y las autoridades universitarias.
- 2.2** El coadyuvar en el fomento el desarrollo académico y científico de los docentes de la Institución, se tornará importante mediante la participación concertada con otras direcciones para insertarlos en programas de postgrado, y actualización mediante intercambios académicos, congresos, seminarios, cursos, talleres, pasantías, programas con profesores visitantes u otro tipo de evento.
- 2.3** Se orientará hacia la consolidación de la formación pedagógica de los docentes para el desarrollo de las actividades del proceso de formación, de los saberes particulares y profesionales.

Considerando los antecedentes presentados, es necesario reflexionar sobre la necesidad de la universidad, de definir y crear nuevos escenarios de formación, para adaptarse al actual contexto económico, social y tecnológico a fin de formar profesionales más competitivos que respondan a las demandas de una sociedad cada vez más dinámica.

El plan de capacitación busca contribuir en la mejora del perfil del docente universitario, aprovechando su potencial para desarrollarse en los componentes o dimensiones siguientes: Componente pedagógico, dimensión

tecnológica, dimensión científica, dimensión humanística, Componente ético y aspectos personales complementarios porque la vida del ser humano, de un docente trae consigo la necesidad de una realización personal. Vivir es desarrollarse, crecer, proyectarse y realizarse.

3. METODOLOGIA DE CAPACITACION

- 3.1 Capacitación Inductiva:** Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo docente, a su ambiente de trabajo.

Normalmente debe desarrollarse como parte del proceso de Selección de docentes, o previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

- 3.2 Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el docente, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del docente para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo tecnológico.

- 3.3 Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la institución, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

- 3.4 Capacitación para el desarrollo específico de Carrera:** Estas actividades se desarrollan a nivel de facultades y escuelas toda vez que apunta a fortalecer capacidades y desempeño en temas específicos o de especialidad, pudiendo esta dirección canalizar la emisión la Resolución Académica correspondiente.

BASES LEGALES

- Ley Universitaria N° 30220.
- Modelo Educativo, aprobado en sesión de Consejo Universitario del 12 de julio del 2016, Resolución de consejo universitario No. 513-2016. En el que se enfatiza:
 - ✓ Principios orientadores de la Universidad Nacional de San Agustín
 - ✓ Retos de la sociedad actual.
 - ✓ Compromisos de la UNSA con sus estudiantes
 - ✓ Características, competencias y valores del docente agustino
- Resolución de Consejo Universitarios sobre la creación de la Dirección de Desarrollo Docente.

4. METAS PROGRAMADAS, OBJETIVOS, RESULTADOS Y ACTIVIDADES

CAPACITACION COMPONENTE PEDAGOGICO

Objetivo Nro. 1: Capacidades del docente en su dimensión pedagógica han sido fortalecidas.

Resultado 1.1: Eventos de capacitación pedagógica han sido implementados

Actividades:

1.1.1 *Curso: Perfeccionamiento y actualización docente en el mes de marzo. (AO 01.06.01)*

Meta: 1200 docentes capacitados

Se prevé el desarrollo de los siguientes temas estructurados en unidades:

Unidad I : El entorno virtual de aprendizaje y diseño instruccional

Unidad II : didáctica de la docencia superior en entornos sincrónicos y asincrónicos

Unidad III : Edición de videos y materiales audiovisuales

Unidad IV : Inteligencia emocional para docentes universitarios en época de pandemia

Unidad V : La reflexión profesional como herramienta de la ética.

Unidad VI : Cursos con efectos de réplica (Cursos recibidos de Laspau) y webinars (convenio con UNIR)

1.1.2 *Curso inducción a nuevos docentes ingresantes a la UNSA (AO 01.06.02)*

Involucra trabajar en temas generales transversales:

- Aprendizaje significativo, centrado en la educación por competencias
- Didáctica de la Educación Superior
- Investigación formativa
- Inducción a las TIC
- Responsabilidad social

1.1.3 *Implementación de Capacitaciones: desarrollo semestral*

1.1.3.1 Curso Virtual: Pedagogía y didáctica de la educación superior (AO 01.06.03)

Meta: 60 docentes

1.1.3.2 Curso virtual: Evaluación formativa y planificación curricular (AO 01.06.04)

Meta: 300 docentes

1.1.3.3 III Diplomado de Posgrado: Didáctica en la educación superior (AO 01.06.05)

Meta: 60 docentes

CAPACITACION COMPONENTE TECNOLÓGICO

Objetivo Nro. 2: Capacidades del docente en la dimensión tecnológica han sido ampliadas y mejoradas.

Resultado 2.1: Eventos de capacitación tecnológica han sido implementados

Actividades:

2.1.1 *Curso Taller: Herramientas digitales para elaboración de contenidos y evaluaciones interactivas. (AO 01.06.06)*

Meta: 100 docentes

- Involucra trabajar en: Power point avanzado, flipgrid, podcast, edición de audios ,quizizz, kahoot, forms, exámenes Moodle

CAPACITACION COMPONENTE CIENTIFICO

Objetivo Nro. 3: Capacidades del docente en su dimensión científica han sido fortalecidas

Resultados 3.1: Eventos científicos han sido implementados

Actividades:

3.1.1. Investigación Cualitativa (AO 01.06.07)

Involucra trabajar temas en:

- Definición de investigación cualitativa
- Ámbitos de aplicación de la investigación cualitativa de mercado
- Planificación y proceso de investigación de mercado cualitativa
- Procesamiento de datos de la investigación cualitativa
- Ejemplos prácticos

3.1.2 Análisis estadístico para investigaciones científicas con SPSS (AO 01.06.08)

Involucra trabajar temas en:

- Características de SPSS
- creación de matriz de datos
- Análisis univariantes, los bivariantes y los multivariantes.

CAPACITACION COMPONENTE HUMANISTICO

Objetivo Nro. 4: Capacidades del docente en su dimensión humanística han sido fortalecidas

Resultados 4.1: Eventos humanísticos han sido desarrollados

Actividades:

4.1.1 *Curso taller: Pautas para la publicación de libros y artículos científicos (AO 01.06.09)*

4.1.2 *Curso taller: Estilo de vida saludable en una universidad sostenible (AO 01.06.13)*

4.1.3 *Curso taller: Desarrollo artístico del docente II (AO 01.06.12)*

4.1.4 *Culminación Curso Taller: Ingles Blended Learning V (AO 01.06.15)*

4.1.5 *Culminación Curso Taller: Ingles Blended Learning VI (AO 01.06.16)*

CAPACITACION COMPONENTE ETICO

Objetivo Nro.5: Capacidades del docente en su componente ético han sido fortalecidas

Resultado 5.1: Eventos en ética profesional, valores y deontología han sido implementados

Actividades:

5.1.1. *Curso taller: Reflexión profesional como herramienta de la Ética (AO 01.06.10)*

5.1.2. *Curso taller: Fundamentos de gestión de personas (AO 01.06.11)*

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Objetivo Nro.6: Capacidades del docente en aspectos personales complementarios han sido ampliadas

Resultado 6.1: Actividades de desarrollo personal en el docente han sido implementadas

Actividades:

6.1.1 Actividades de Motivación a mejores docentes por Escuelas (AO 01.06.14)

- Cursos de perfeccionamiento Lima y/ entrega de tabletas
- Entrega de Diplomas como docente destacado en acto público.

6.1.2 Perfeccionamiento equipo de la DUDD

- Capacitación nivel internacional responsable DUDD: (AO 01.06.18)
- Capacitación nivel nacional equipo DUDD (AO 01.06.19)

6.1.3 Continuación con las actividades de Seguimiento a las actividades de capacitación en las 47 escuelas. (AO 01.06.17)

Involucra trabajar:

- Implementación de fichas de seguimiento y reuniones virtuales con docentes capacitados

5. RECURSOS:

Se necesita los siguientes recursos:

A. Humanos

Coordinadores de componentes: (presencia con un tiempo mínimo de 3 días por 2 horas)

B. Personal Administrativo identificado con las actividades de la DUDD

- 01 secretaria o asistente ejecutivo
- 01 asistente de dirección
- 01 especialista en informática

Materiales

Se necesita de:

- Equipos de informática
- Filmadoras, equipo audiovisual (canon multimedia)

Actualmente contamos con:

- Kits de capacitación
- Kits de mensajería y vajilla para las capacitaciones
- Muebles adecuados
- Escritorios nuevos
- Útiles de escritorio y de impresión
- Refrigerios

6. LOGISTICA

- Los cursos se desarrollarán vía virtual y estará a cargo del asistente administrativo las actividades de coordinación y soporte con DUTIC, promoción de eventos, listado de asistencia y formulario de satisfacción, emisión y entrega de certificados con apoyo de secretaria y docente coordinador de estos.
- Los coordinadores se encargarán de solicitar la propuesta de capacitación de los docentes según los TDR de la DUDD, el plan de capacitación, silabo e informe según formatos DUDD.
- La jefe de capacitación y jefe de pedagogía revisaran la documentación y darán conformidad antes de pasar para la firma de la dirección.
- La secretaria se encargará de revisar los listados de asistencia, consolidará, filtrará y preparará un informe de los docentes que están aptos para pasar al proceso de evaluación por parte del ponente.
- Recibirá la información de los ponentes, procesará la información antes de solicitar la edición de los certificados
- Es responsabilidad del coordinador y personal administrativo una verificación precisa y ética de los formularios de asistencia, informando una vez culminando el evento.

7. PRESUPESTO

La implementación de las actividades académicas, administrativas, logísticas y de fortalecimiento a personal DUDD contará con su asignación presupuestal correspondiente de la Universidad y será administrado por la oficina de Desarrollo Docente.

8. CERTIFICACION

Cuando se desarrollen y culminen los eventos de capacitación, se harán acreedores a ello:

- Docentes que aprueben los cursos y tengan una asistencia mayor al 80 % y obtengan una evaluación mayor a 13 puntos.
- Docentes que aprueben y realicen efectos de réplica con profesores cuando el curso lo amerite.
- Organizadores del evento (Vicerrectora Académica y Coordinadores de las áreas respectivas, y dirección DUDD)
- Ponentes invitados
- Personal administrativo del Área respectiva que demuestre una intervención en todo el proceso del evento (Planificación, Conceptualización, Seguimiento, Ejecución y Evaluación de este) debiendo presentar un informe al respecto.

9. EVALUACION

Se prevé una reunión semestral para evaluar el desarrollo de las actividades con los miembros del equipo y vicerrectorado académico

10. CRONOGRAMA

Se visualiza en la matriz de planificación de proyectos por resumen de objetivos y actividades. (Anexo 01).



DRA. NELVA LEÓN DE LOS SANTOS
DIRECTORA
DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE DESARROLLO DOCENTE
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

ANEXO N° 01
MATRIZ PLAN CAPACITACIÓN - 2021

OEI 01	Mejorar la calidad de la formación profesional de los estudiantes universitarios											
AEI 01.06	Programa de mejoramiento de competencias de desempeño implementado para los docentes universitarios											
Código	Actividad Operativa / Inversiones	PROGRAMACION MENSUAL										Total Anual
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Título	Estructura de Capacitación											
Subtítulo	Implementación de eventos en Capacitación en el Componente Pedagógico											
AO 01.06.01	Actualización y perfeccionamiento docente: Ingreso año académico	1200										1200
		110,000										S/ 110,000.00
AO 01.06.02	Capacitación docentes nobeles - Inducción docente 3	300										300
		8,000										S/ 8,000.00
Subtítulo	Implementación de Capacitaciones: desarrollo semestral											
AO 01.06.03	Pedagogía y didáctica de la educación superior			60								60
				16,500								S/ 16,500.00
AO 01.06.04	Evaluación formativa y planificación curricular (modalidad virtual)				300							300
					20,000							S/ 20,000.00
AO 01.06.05	IV Diplomado: Calidad en la educación superior					60	60	60	60	60	60	60
						13,500	13,500	13,000	13,500	13,500	13,000	S/ 80,000.00
Subtítulo	Implementación de Capacitación en el Componente Tecnológico											
AO 01.06.06	Herramientas TIC para docentes		100						100			200
			7,500						7,500			S/ 15,000.00
Subtítulo	Implementación de Capacitación en el Componente Científico											
AO 01.06.07	Investigación cualitativa									60		60
										17,000		S/ 17,000.00
AO 01.06.08	Análisis estadístico para investigaciones científicas con SPSS							60				60
								13,500				S/ 13,500.00
Subtítulo	Implementación de Capacitación en el Componente Humanístico y Ético											
AO 01.06.09	Pautas para publicar un libro y artículos científicos			60								60
				11,000								S/ 11,000.00

Código	Actividad Operativa / Inversiones	PROGRAMACION MENSUAL										Total Anual
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
AO 01.06.10	Reflexión profesional como herramienta de la Ética							60				60
								11,000				S/ 11,000.00
AO 01.06.11	Fundamentos de gestión de personas						60					60
							11,000					S/ 11,000.00
AO 01.06.12	Desarrollo artístico del docente II								60			60
									5,500			S/ 5,500.00
AO 01.06.13	Estilos de vida saludable y desarrollo medio ambiental						60					60
							3,500					S/ 3,500.00
AO 01.06.14	Motivación a mejores docentes por escuelas										50	50
											80,000	S/ 80,000.00
AO 01.06.15	Inglés Blended Learning V	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
		600	600	600	30,600	600	600	600	30,600	600	31,100	S/ 96,500.00
AO 01.06.16	Inglés Blended Learning VI			150	150	150	150	150	150	150	150	150
				600	600	600	25,600	600	600	600	27,300	S/ 56,500.00
AO 01.06.17	Continuación con las actividades de seguimiento a la capacitación docente (47 escuelas)						2					4
							66,000					S/ 66,000.00
Subtitulo	Fortalecimiento de la Gestión de DUDD											
AO 01.06.18	Internado nivel internacional						1					1
							9,000					S/ 9,000.00
AO 01.06.19	Internado nivel nacional									1		1
										3,500		S/ 3,500.00

 TOTAL S/. S/ 633,500.00

RESOLUCIÓN VICERRECTORAL N° 118-2021 -VR.AC.

Arequipa, 30 de marzo del 2021

VISTO:

El Oficio N° 041-2021-DUDD/UNSA de la Directora Universitaria de Desarrollo Docente - UNSA, solicitando la autorización para el Plan de Capacitación correspondiente al 2021.

CONSIDERANDO:

- Que, la Universidad tiene dentro de sus fines y funciones contribuir a la formación académica científica del más alto nivel, de acuerdo a nuestras necesidades y al servicio de la sociedad.
- Que, el numeral 270.5 del Artículo 270 del Estatuto de la UNSA, referente a Capacitación, Actualización y Perfeccionamiento Docente señala “El docente universitario deberá capacitarse en pedagogía universitaria tomando un curso por año, liberándose de la carga no lectiva en esos periodos”.
- Que, el numeral 274.14 del Artículo 274 del Estado de la UNSA, refiere que el docente tiene derecho a contar con programas de actualización, capacitación y perfeccionamiento pedagógico.
- Que, el Vicerrectorado Académico tiene dentro de sus atribuciones promover y atender la capacitación, actualización y perfeccionamiento permanente del personal docente.
- Que, la Dirección Universitaria de Desarrollo Docente - UNSA, es un órgano de línea del Vicerrectorado Académico, que cuenta con la Oficina de Capacitación, encargada de planificar, organizar, dirigir, ejecutar, controlar y evaluar las actividades de desarrollo de capacitación del docente.
- Que, la Dirección Universitaria de Desarrollo Docente - UNSA, presenta el Plan de Capacitación 2021 para su aprobación, teniendo como objetivo general que el docente universitario con mayor acceso a una capacitación integral ha fortalecido y desarrollado su perfil profesional.

Por estos considerandos y de conformidad con las atribuciones que la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto vigente de la UNSA confieren al Vicerrectorado Académico

SE RESUELVE:

Aprobar el Plan de Capacitación 2021 presentado por la Dra. Nelva León de los Santos - Directora Universitaria de Desarrollo Docente; que cuenta con Capacitación: Componente Tecnológico, Componente Científico, Componente Humanístico y Componente Ético.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.



Dra. ANA MARÍA GUTIERREZ VALDIVIA
VICERRECTORA ACADEMICA

Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ VALDIVIA Ana
Maria FAU 20163646499 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/03/2021 11:05:26-0500