

**Vicerrectorado Académico  
Dirección Universitaria Desarrollo  
Docente**

**PLAN DE CAPACITACIÓN  
2022**



**Arequipa, 2022**

## INDICE

1. INTRODUCCION.....	1
2. BASES LEGALES .....	2
3. PERFIL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA	2
4. OBJETIVOS: .....	3
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	4
6. COMPONENTES DE LA CAPACITACIÓN Y METAS PROPUESTAS.....	5
7. BENEFICIARIOS .....	7
8. METODOLOGÍA .....	7
9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	7
10. PRESUPUESTO .....	8
11. CERTIFICACIÓN .....	8
12. RECURSOS: .....	9
13. LOGÍSTICA .....	9
14. EVALUACIÓN .....	10
15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	10
<b>ANEXO N° 01: MATRÍZ PLAN CAPACITACIÓN – 2022 .....</b>	<b>11</b>



## DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE DESARROLLO DOCENTE

### PLAN DE CAPACITACIÓN 2022

#### 1. INTRODUCCION

El Plan de Capacitación 2022 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 sexto 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.

La DUDD viene desarrollando un proceso de capacitación en temas transversales y que son de interés de la docencia universitaria, tomando en cuenta que de acuerdo con la Ley N° 30220 debe estar orientada a promover el desarrollo de competencias que permitan 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 con el desarrollo del proyecto de vida personal del docente y hacerlo merecedor de estímulos por la labor ejercida en la institución.

A partir del 2020, el proceso enseñanza-aprendizaje se viene desarrollando dentro de un nuevo contexto, como consecuencia de la emergencia sanitaria, fenómeno que nos ha obligado a realizar las diferentes actividades en forma virtual; las diferentes capacitaciones que se realizaron en los años anteriores nos permitió enfrentar la declaratoria de emergencia sin mayores dificultades, debido a que la mayor parte de los docentes ya fueron capacitados en el manejo de las TIC, así mismo las políticas implementadas en la universidad como el cero uso de papeles, como también el desarrollo de varios cursos en herramientas tecnológicas nos permitió asumir los retos sin mayores dificultades.

La DUDD tomando en cuenta las directivas de la emergencia sanitaria tuvo que reorientar sus eventos de capacitación, pasando de lo presencial a la virtualidad tanto en su modalidad como en sus contenidos y metodología; reprogramando varias de sus actividades a un trabajo de manejo de herramientas virtuales.

A dos años académicos de haber trabajado virtualmente, podemos señalar que se necesitan de herramientas tecnológicas y metodológicas que permitan al docente trabajar con nuevas estrategias, como son las explicaciones orales cortas, el uso de videos grabados, intervenciones de las docentes grabadas para poder volverlas a escuchar. 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 universitaria.

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 por 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 vienen implementando, se empezó a dar mayor importancia al componente humanístico y ética, así como a las actividades de seguimiento; sin embargo, no ha sido posible desarrollar de la manera como se esperaba, debido a la coyuntura que estamos atravesando.

Para la implementación de las diferentes actividades programadas se cuenta con un presupuesto correspondiente a la Institución, el mismo que se encuentra insertado en el POI 2022, requiriendo además del apoyo logístico.

Como recursos humanos para la implementación de las diferentes actividades la DUDD 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. 01 docente que ejerce las veces de director compartiendo su tiempo con la docencia y 3 docentes de apoyo para liderar cada uno de los componentes o dimensiones que la DUDD, así mismo se cuenta con una estructura organizacional.

A continuación, se mencionan los objetivos de la Dirección Universitaria Desarrollo Docente para ubicar las actividades planificadas para el 2022, las mismas que se encuentran en su plan de desarrollo.

## **2. BASES LEGALES**

- 2.1 Constitución Política del Perú
- 2.2 Ley Universitaria N° 30220
- 2.3 Ley N° 28740 Ley de Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- 2.4 Resolución Viceministerial N° 081-2020- MINEDU
- 2.5 Resolución Viceministerial N° 085-2020-MINEDU
- 2.6 Resolución del Consejo Directivo N° 039-2020-SUNEDU/CD
- 2.7 Estatuto de la UNSA
- 2.8 Modelo Educativo de la UNSA aprobado en sesión de Consejo Universitario del 12 de julio del 2016, mediante Resolución de consejo universitario No. 513-2016.
- 2.9 Plan estratégico 2021-2024 de la UNSA.
- 2.10 Política de Calidad de la UNSA.

## **3. PERFIL DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA**

Teniendo en cuenta el Modelo Educativo, el docente agustino es un profesional ético, ejemplar, honesto, justo, íntegro, respetuoso, responsable, solidario, tolerante, autónomo y con un alto sentido humanista.

Es un ciudadano que respeta y pone en práctica los valores democráticos dentro del marco normativo establecido. Está identificado y comprometido con su realidad (local, nacional, internacional) y con la preservación del ambiente. Se identifica además con su institución, con los principios, fines y funciones de la misma. Reconoce y respeta la pluralidad de identidades culturales en su contexto.

El docente de la UNSA posee sólidas capacidades pedagógicas expresadas en la adecuada planificación, organización, implementación y ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje; utiliza estrategias didácticas activas y variadas que permiten el aprendizaje y el desarrollo del pensamiento innovador y crítico. Del mismo modo, posee competencia comunicativa para interactuar con los estudiantes de manera efectiva y bien sistematizada, tanto en forma oral como escrita (con textos, materiales educativos, guías, tutoriales). Domina e incorpora a su labor las tecnologías de información y comunicación (TIC), de manera pertinente. Es capaz de mantener una relación horizontal e inspiradora con el estudiante a fin de brindarle orientación adecuada en su proceso de formación académica y profesional, favoreciendo actitudes creativas y críticas.

El docente agustino es un profesional competente en su especialidad, que se mantiene siempre actualizado, trabaja en forma interdisciplinaria y en red con otros profesionales. Es un profesional investigador e innovador; así como un líder creativo.

El perfil del docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, se resume en lo siguiente:

- 3.1 El docente demuestra interés, por actualizarse constantemente con respecto a sus actitudes personales, de los contenidos de las materias que imparte y de los métodos pedagógicos que utiliza.
- 3.2 Es capaz de producir modelos conceptuales, y desarrollar estrategias y métodos adecuados con el propósito de garantizar una educación de calidad.
- 3.3 Demuestra capacidad de síntesis, de conexión e integración, es crítico y reflexivo, creativo y capaz de trabajar en forma multidisciplinaria y colaborativa, en diversos contextos.
- 3.4 Capaz de utilizar diferentes técnicas e instrumentos para lograr las competencias de aprendizaje en sus estudiantes.
- 3.5 Tiene una visión amplia de la realidad, del contexto social, de las organizaciones de la sociedad y vincula el rol de su profesión con la solución de los problemas sociales de la región y del país.
- 3.6 Desarrolla actividades de investigación disciplinar o interdisciplinar, básica o aplicada, o de desarrollo tecnológico e innovación, promoviendo proyectos de investigación interdisciplinarios con otros investigadores.
- 3.7

#### **4. OBJETIVOS:**

##### **4.1 Objetivo general:**

Actualizar y perfeccionar a los docentes universitarios en temas transversales, de manera sistemática y permanente para mejorar sus competencias, capacidades y habilidades.

##### **4.2 Objetivos Específicos:**

- 4.2.1 Proporcionar al docente a través del componente pedagógico herramientas conceptuales, metodológicas, didácticas y de evaluación a efecto de mejorar su práctica pedagógica.

- 4.2.2 Promover en el docente el manejo de las herramientas tecnológicas aplicadas a la educación y el manejo de los entornos virtuales, acorde al tema de su especialidad.
- 4.2.3 Garantizar el desarrollo de conocimientos científicos, de acuerdo al desarrollo de la ciencia y la tecnología.
- 4.2.4 Reconocer la importancia de la dimensión humanística, del docente como eje central del desarrollo de sus capacidades y que busca el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar a la persona.
- 4.2.5 Promover la formación ética en el docente universitario para contribuir a la formación de ciudadanos éticos, comprometidos con la construcción de la paz y la defensa de los derechos humanos. Es decir que, la ética se convierta en un eje sustantivo del accionar humano, profesional y académico, donde la universidad reafirme su papel protagónico para orientar y favorecer el aprendizaje ético.

## **5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

La Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanística, ética, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural.

El Vicerrectorado Académico, a través de la Dirección Universitaria de Desarrollo Docente, desarrolla una serie de programas de capacitación para los docentes de la universidad, con el propósito de lograr la actualización y perfeccionamiento permanente en base a cinco componentes, los que permiten sintetizar una serie de saberes y prácticas que le permitirán al estudiante integrarse a una sociedad cambiante caracterizada por circunstancias todas ellas que conforman un entorno que exige al docente plantear nuevos retos para realizar con eficacia su misión.

El diseño del plan de capacitación docente responde a las necesidades formativas que comprenden el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias básicas hacia la consolidación de las competencias, capacidades y habilidades pertinentes a los objetivos educacionales de la universidad frente a los nuevos desafíos del quehacer educativo. El perfeccionamiento docente contribuirá a garantizar la formación integral del estudiante y el desarrollo de las competencias profesionales requeridas a su carrera profesional para su inserción laboral. El docente trasciende desde el desarrollo pedagógico, investigativo y social en la formación del profesional desarrollando el perfil de egreso.

En este contexto el docente universitario debe estar formado en competencias didácticas, tecnológicas, investigativas y socioemocionales, por ser componentes esenciales, en su labor educadora, en la nueva forma de enseñanza-aprendizaje-evaluación para el logro de los perfiles profesionales de los estudiantes.

Como resultado del análisis se vio la necesidad de actualización en estrategias pedagógicas vinculadas a los planes curriculares por competencias partiendo desde la planificación de sesiones de clase hasta los procesos de evaluación formativos considerando también las estrategias didácticas según los tipos de asignaturas.



## 6. COMPONENTES DE LA CAPACITACIÓN Y METAS PROPUESTAS

### 6.1 COMPONENTE PEDAGÓGICO

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

**Resultado 1.1: Eventos de capacitación pedagógica han sido implementados**

**Meta:** 600 docentes

**Actividades:**

#### 1.1.1 *Curso: Actualización y perfeccionamiento docente en el mes de marzo.*

**Meta: 1400 docentes capacitados**

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

- Estrategias Didácticas en La Educación Superior
- Técnicas e Instrumentos de Evaluación
- Redacción de Artículos Científicos
- Recursos Educativos Abiertos

#### 1.1.2 *Curso inducción a Docentes Noveles UNSA 2022-A y 2022-B*

**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 I semestre*

1.1.3.1 Aprendizaje Basado en Proyectos, Problemas y Retos

1.1.3.2 Modelos Educativos en La Educación Superior

1.1.3.3 Modelos de Evaluación de la Calidad en Educación Superior

1.1.3.4 Diplomados de Posgrado:

- Diplomado en Docencia Universitaria
- Diplomado en Metodologías de Investigación
- Diplomado en Metodologías de Investigación
- Diplomado en Docencia Universitaria
- Diplomado en Liderazgo en docencia y gestión universitaria
- Diplomado en Formación del Profesorado y Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento

#### 1.1.4 *Implementación de Capacitaciones: desarrollo II semestre*

1.1.4.1 Elaboración del Plan Estratégico Institucional - CEPLAN

1.1.4.2 Planeamiento Estratégico por Resultados

**1.1.4.3** Calidad Educativa en el Marco de la Agenda 2030 - ODS 4

**1.1.4.4** Planificación, Gestión: Agua y Cambio Climático

## **6.2 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**

**Meta:** 720 docentes

**Actividades:**

- 2.1.1 Diseño Didáctico para Cursos Virtuales
- 2.1.2 Herramientas de la Web 2.0 para la Docencia
- 2.1.3 Diseño de Cursos Virtuales con Moodle
- 2.1.4 Canvas para docentes innovadores

## **6.3 COMPONENTE CIENTÍFICO**

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

**Resultados 3.1: Eventos científicos han sido implementados**

**Meta:** 480 docentes

**Actividades:**

- 3.1.1 Programas e Implementación de Proyectos Educativos
- 3.1.2 Aprendizaje Basado en Competencias Vs. Objetivos en el Ámbito Universitario
- 3.1.3 Asesoría de Tesis y Trabajo de Investigación Científica Orientada al Estudiante Universitario
- 3.1.4 Innovación, Diversidad y Equidad Educativa

## **6.4 COMPONENTE HUMANÍSTICO**

**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 Inglés Blended Learning VII
- 4.1.2 Inglés Blended Learning VIII
- 4.1.3 Capacitación en Inglés Blended Learning VII
- 4.1.4 Capacitación en Inglés Blended Learning VIII
- 4.1.5 Capacitación en Inglés Blended Learning IX

## 6.5 COMPONENTE ETICO

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

**Resultado 5.1:** Eventos en la Gestión Pública y Riesgos en Trabajo

**Actividades:**

**5.1.1.** Curso taller: Ética en la Gestión Pública y Riesgos en Trabajo

## 7. BENEFICIARIOS

Los beneficiados con los diferentes cursos de capacitación serán los docentes ordinarios, contratados, decanos, directores de departamentos y escuelas profesionales de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

## 8. METODOLOGÍA

**8.1 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. Se organizan programas de capacitación para los docentes noveles y se les capacita en cursos transversales que les permita cumplir de la manera más óptima la docencia universitaria.

**8.2 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.

**8.3 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 normalmente 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.

## 9. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

### 9.1 Planificación

El programa de capacitación en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, se sustenta en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) en coordinación con los decanatos, direcciones de escuelas profesionales, departamentos académicos y comisiones académicas.

El insumo para la elaboración del plan y cronogramas de capacitación es los resultados del diagnóstico realizado en el año 2016 y las recomendaciones de las encuestas de satisfacción aplicadas al finalizar los diferentes cursos de capacitación.

Para el año 2022 se prevé realizar un total de 21 cursos y 6 diplomados, de los cuales, el 100% se realizarán en forma virtual a través de clases sincrónicas y asincrónicas.

Las estrategias para la Capacitación se sustentan en los diversos tipos de eventos académicos, los cuales son:

**Cursos:**

Es una estrategia de enseñanza aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizajes previstos.

**Taller:**

Es una estrategia de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar a resolver problemas concretos y proponer soluciones.

**Curso de actualización:**

Son eventos académicos que proporcionan conocimientos y experiencias derivadas del reciente avance científico y tecnológico, corresponde a diversas áreas académicas.

**Diplomados:**

Es una estrategia de enseñanza aprendizaje que comprende un conjunto de módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, con un mínimo de 384 horas, equivalente a 24 créditos (artículo 43 de la ley universitaria N° 30220).

## 10. PRESUPUESTO

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

## 11. CERTIFICACIÓN

Los docentes participantes cuando desarrollen y culminen los eventos de capacitación, se harán acreedores a una certificación:

- Docentes que aprueben los cursos y tengan una asistencia mayor al 80 % y obtengan una evaluación mayor a 14 puntos.
- Docentes que aprueben y realicen efectos de réplica con profesores cuando el curso lo amerite.
- Organizadores del evento (Vicerrector Académico 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.

## 12. RECURSOS:

Para el desarrollo de las diferentes actividades académicas 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

### Materiales

Se necesita de:

- Equipos de informática
- Filmadoras, equipo audiovisual (proyector 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

## 13. LOGÍSTICA

- Los cursos se desarrollarán en forma virtual y estará a cargo del asistente administrativo; las actividades de coordinación y soporte tecnológico se realizarán con DUTIC, la promoción de los eventos, listado de asistencia, formulario de satisfacción, emisión y entrega de certificados se realizará con apoyo de la secretaria y docente coordinador del evento.
- Los coordinadores se encargarán de solicitar la propuesta de capacitación de los docentes ponentes según los TDR de la DUDD, el plan de capacitación, silabo e informe según formatos proporcionados por la DUDD.
- El jefe de capacitación y jefa de asesoría pedagogía revisarán 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 la verificación precisa y ética de los formularios de asistencia, informando una vez culminando el evento.



#### 14. EVALUACIÓN

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

#### 15. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

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



**DR. ELISEO ZEBALLOS ZEBALLOS**  
**DIRECTOR**

**DIRECCIÓN UNIVERSITARIA DE DESARROLLO DOCENTE**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA**

**RESOLUCIÓN VICERRECTORAL N°218-2022-VR.AC.**

Arequipa, 28 de junio del 2022.

**VISTO:**

El Oficio N°039-2022-DUDD/UNSA de la Dirección Universitaria de Desarrollo Docente; solicitando la aprobación del Plan de Capacitación Docente correspondiente al año 2022.

**CONSIDERANDO:**


- Que, el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, concordante con el Artículo 8° del Estatuto Universitario, referente a la autonomía universitaria establece: "(...) La Universidad se rige con la autonomía inherente a las Universidades y se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley y demás normativas aplicables. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: 8.1 Normativo, implica la potestad auto determinativa para la creación de norma internas (Estatuto y Reglamentos) destinados a regular la institucionalidad universitaria. 8.2 De gobierno, implica la potestad autodeterminativa para estructurar, organizar y conducir la institución universitaria, con atención a su naturaleza, características y necesidades. 8.3 Académico, implica la potestad autodeterminativa para fijar el marco del proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de la institución universitaria.
- Que, en el Estatuto de las UNSA, Artículo 268 CAPACITACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO; el numeral 268.1 La Universidad implementará políticas de capacitación, actualización y perfeccionamiento del docente en forma permanente y sostenida, con una partida presupuestal específica y el numeral 268.5 el docente deberá capacitarse anualmente en docencia universitaria, cuyos cursos serán ofertados por la Universidad a través del Vicerrectorado Académico.
- 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, mediante Oficio N°039-2022-DUDD/UNSA la Dirección Universitaria de Desarrollo Docente, presenta el Plan de Capacitación 2022 para su aprobación, teniendo como objetivo general actualizar y perfeccionar a los docentes universitarios en temas transversales, de manera sistemática y permanente para mejorar sus competencias, capacidades y habilidades.

Por las consideraciones expuestas y con las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N°30220 y el Estatuto Universitario vigente de la UNSA, que confieren a este Vicerrectorado Académico.

**SE RESUELVE:**

Aprobar en vías de regularización el Plan de Capacitación del año 2022 presentado por la Dirección Universitaria de Desarrollo Docente; que cuenta con componentes de Capacitación: Componentes Pedagógico, Componente Tecnológico, Componente Científico, Componente Humanístico y Componente Ético.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE**

  
DR. LUIS ERNESTO CUADROS PAZ  
VICERRECTOR ACADEMICO

