



UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN RECTORAL N°128-2025-UNTELS-R

Villa El Salvador, 15 de abril de 2025.

VISTO:

El Oficio N° 0586-2025-UNTELS-R-DGA, de fecha 08 de abril de 2025, de la Dirección General de Administración; Proveído N° 0463-2025-UNTELS-R, de fecha 08 de abril de 2025, emitido por el Rectorado, y demás documentos obrantes, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, en su cuarto párrafo establece: Toda Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las Universidades se rigen por la Ley Universitaria N° 30220 y sus propios estatutos en el marco de la constitución y de las leyes;

Que, conforme al artículo 8 de la Ley Universitaria N° 30220, establece: El estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución la presente Ley y demás normativa aplicable, ratificada mediante ley 31520, publicada con fecha 21 de julio de 2022;

Que, el artículo 62 de la Ley Universitaria N° 30220, señala las atribuciones del Rector, concordante con el artículo 22 del Estatuto de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, aprobado mediante Resolución de Asamblea Universitaria N°006-2024-UNTELS-AU, de fecha 25 de octubre de 2024;

Que, mediante Oficio N° 0227-2025-UNTELS-VRA, de fecha 13 de marzo de 2025, dirigido a la Oficina de Planificación y Presupuesto, la Vicerrectora Académica solicita la disponibilidad presupuestal para viabilizar el *Plan Anual de Capacitación del Personal Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2025*, elaborado para fortalecer las capacidades de los docentes en áreas claves para la mejora de su desempeño;

Que, mediante Oficio N° 0600-2025-UNTELS-R-OPP, de fecha 18 de marzo de 2025, la Oficina de Planificación y Presupuesto, en referencia al Oficio N° 0227-2025-UNTELS-VRA, remite a la Vicerrectora Académica la disponibilidad presupuestal por el importe de *Cuarenta y Seis Mil Quinientos Cincuenta y 00/100 Soles (S/ 46,550.00)* a ser atendido con cargo a la meta 13 para la ejecución del *Plan Anual de Capacitación del Personal Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2025*. Finalmente, sugiere proceder con los reajustes correspondientes al presupuesto del referido plan;

Que, mediante Oficio N° 0751-2025-UNTELS-R-OPP, de fecha 02 de abril de 2025, la Oficina de Planificación y Presupuesto, en referencia al Proveído N° 0514-2025-UNTELS-VRA, del Vicerrectorado Académico remite la ampliación presupuestal por el importe de *Ochenta y Cinco Mil y 00/100 Soles (S/ 85,000.00)* para el desarrollo del *Plan Anual de Capacitación del Personal Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2025*, a ejecutarse con cargo a la fuente de financiamiento de Recursos Ordinarios, asociado a la actividad operativa Capacitación Docente;

Que, mediante Oficio N° 0316-2025-UNTELS-VRA, de fecha 03 de abril de 2025, dirigido a la Rectora de la UNTELS, la Vicerrectora Académica solicita la aprobación de la propuesta del *Plan Anual de Capacitación del Personal Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2025*, según la disponibilidad presupuestal asignada con Oficios N° 0600-2025-UNTELS-R-OPP y 0751-2025-UNTELS-R-OPP, emitidos por la Oficina de Planificación y Presupuesto;

Que, mediante Oficio N° 0586-2025-UNTELS-R-DGA, de fecha 08 de abril de 2025, dirigido a la Rectora de la UNTELS, la Dirección General de Administración, en referencia al Proveído N° 0446-2025-UNTELS-R, emite su conformidad para la ejecución del *Plan Anual de Capacitación del Personal Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2025*, propuesta presentada por la Vicerrectora Académica;

...///



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR**

REF. RESOLUCIÓN RECTORAL N° 128-2025-UNTELS-R

Que, mediante Proveído N° 0463-2025-UNTELS-R, de fecha 08 de abril de 2025, dirigido a la Secretaria General, la Rectora de la UNTELS traslada el *Oficio N° 0586-2025-UNTELS-R-DGA*, de la Dirección General de Administración para la aprobación del *Plan Anual de Capacitación del Personal Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2025*, propuesta remitida por el Vicerrectorado Académico;

Que, estando a lo expuesto y conforme a las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220, de fecha 09 de julio de 2014, la Resolución N° 002-2023-CEU-UNTELS, de fecha 12 de mayo de 2023 y el Estatuto de la UNTELS a la Rectora;

RESUELVE:

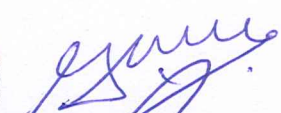
ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el *Plan Anual de Capacitación del Personal Docente de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2025*, orientado a fomentar el crecimiento profesional del personal docente con la finalidad de mejorar la formación académica de los estudiantes universitarios, remitido por el Vicerrectorado Académico, de acuerdo al anexo que en trece (13) folios forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- PUBLICAR la presente resolución y su anexo en el Portal de Transparencia Estándar de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente resolución al Vicerrectorado Académico, Dirección General de Administración y Oficina de Planificación y Presupuesto de la UNTELS.

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.




Dra. Gladys Marcionila Cruz Yupanqui
Rectora de la UNTELS

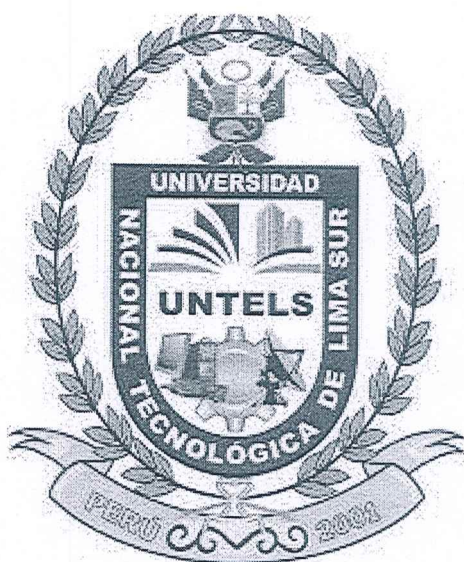



Mag. Abg. Marly Karina Uribe Allauca
Secretaria General de la UNTELS



UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

Vicerrectorado Académico



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR 2025

Villa El Salvador, 2025





Contenido

I. INTRODUCCIÓN	3
II. OBJETIVOS.....	3
2.1. Objetivo General:.....	3
2.2. Objetivos específicos:	3
III. MARCO NORMATIVO.....	4
IV. ALCANCE	4
V. RESPONSABILIDADES.....	4
1. Vicerrectorado Académico:.....	4
2. Facultades y departamentos académicos:.....	4
3. Docentes:	4
VI. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	5
VII. DESCRIPCIÓN	5
A. Diagnóstico de competencias docentes.....	5
B. Cronograma de actividades:.....	8
C. Contenido de las capacitaciones	11





I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del personal docente es esencial para garantizar la calidad educativa y el cumplimiento de la misión institucional de la Universidad Nacional de Tecnología de Lima Sur (UNTELS). Este plan de trabajo se enfoca principalmente en el fortalecimiento de las competencias del cuerpo docente con el fin de mejorar la formación académica para los estudiantes universitarios, en concordancia con el OEI.01

El propósito fundamental de este plan es generar un programa efectivo de fortalecimiento de capacidades para el personal docente, brindando las herramientas necesarias para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo y promover un aprendizaje efectivo y significativo entre los estudiantes (AEI.01.02 UNTELS). A través de la capacitación continua, se busca mantener actualizado al docente universitario.

Dentro de este contexto, este plan se concibe como un instrumento clave para impulsar el crecimiento profesional y la excelencia académica de los docentes de la UNTELS. A través de una cuidadosa selección de temáticas y metodologías de capacitación, se busca fortalecer el perfil docente, incluyendo su campo disciplinar, contribuyendo así al mejoramiento continuo de la calidad educativa en la institución.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General:

OG1: Fortalecer las capacidades del personal docente en áreas clave para la mejora de su desempeño (en alineamiento con la AEI.01.02 UNTELS).

2.2. Objetivos específicos:

OE1: Fortalecer el dominio didáctico: Brindar a los docentes herramientas y estrategias pedagógicas innovadoras para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, promoviendo enfoques centrados en el estudiante y el uso efectivo de tecnologías educativas.

OE2: Potenciar el desarrollo de la investigación: Desarrollar en los docentes competencias para la investigación educativa en el aula, permitiéndoles analizar y mejorar sus prácticas pedagógicas con base en evidencia, a fin de optimizar los aprendizajes de los estudiantes.

OE3: Brindar herramientas de gestión universitaria: Capacitar a los docentes en herramientas y estrategias de gestión académica y administrativa, promoviendo un liderazgo pedagógico efectivo y la mejora continua de los procesos educativos en la universidad.

OE4: Fomentar el desarrollo de la responsabilidad social: Fomentar en los docentes la integración de la responsabilidad social en su labor educativa, brindándoles estrategias para el trabajo colaborativo, la resolución de conflictos y la construcción de comunidades de aprendizaje inclusivas.

OE5: Potenciar el desarrollo disciplinar: Proporcionar a los docentes formación especializada en su área disciplinar, fortaleciendo sus conocimientos técnicos y metodológicos para la enseñanza de contenidos específicos, con un enfoque actualizado y pertinente a su campo profesional.





III. MARCO NORMATIVO

- a. Constitución Política del Perú.
- b. Ley 30220. Ley Universitaria y sus modificatorias
- c. Decreto Legislativo N°1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- d. Resolución de Asamblea Universitaria N°006-2024-UNTELS-AU, que aprueba el Estatuto de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur.
- e. Resolución Rectoral N°173-2024-UNTELS-R que aprueba el “Plan Estratégico Institucional 2024 – 2030 de la Universidad Tecnológica de Lima Sur”
- f. Resolución de Consejo Universitario N°055-2024 – UNTELS-CU, que aprueba el Modelo Educativo UNTELS.
- g. Modelo de Acreditación para Programas de Educación Superior Universitaria (SINEACE 2016) Estándares de calidad 14

IV. ALCANCE

Este plan de trabajo anual de capacitación permanente del cuerpo docente involucra a todos los docentes con carga académica durante el año 2025.

V. RESPONSABILIDADES

El éxito de este plan requiere la colaboración y el compromiso de diversas instancias dentro de la institución. A continuación, se detallan las responsabilidades de cada una de estas partes:

1. Vicerrectorado Académico:
 - a. Planificar y coordinar las actividades de capacitación en colaboración con las facultades, escuelas y departamentos académicos.
 - b. Designar responsables para el seguimiento y ejecución de cada tipo de capacitación, además de asegurar la disponibilidad de recursos necesarios.
2. Facultades y departamentos académicos:
 - c. Colaborar en la difusión y promoción de las actividades de capacitación entre el personal docente.
 - d. Identificar las necesidades de capacitación específica del personal docente.
 - e. Recopilar retroalimentación y sugerencias de los participantes para mejorar futuras capacitaciones.
 - f. Realizar un seguimiento del impacto de las capacitaciones desarrolladas.
3. Docentes:
 - g. Participar activamente en las actividades de capacitación programadas, asistiendo puntualmente.
 - h. Aplicar los conocimientos adquiridos en su práctica docente, implementando nuevas estrategias pedagógicas y metodologías innovadoras en el aula.
 - i. Proporcionar retroalimentación constructiva sobre la calidad y relevancia de las capacitaciones recibidas, así como sugerencias para mejorar futuras actividades de formación.



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR – UNTELS 2025	
	PL-2025-UNTELS-VRA	VERSIÓN: 001

VI. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- Dominio didáctico:** conjunto de conocimientos, habilidades y estrategias que permiten al docente planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje de manera efectiva, adaptándose a las necesidades y características de los estudiantes.
- Actitudes y valores personales:** conjunto de disposiciones mentales y emocionales que orientan el comportamiento y las decisiones del individuo, incluyendo aspectos como la ética, la responsabilidad social, el respeto, la empatía y la tolerancia.
- Trabajo colaborativo:** forma de organización y acción en la que diferentes individuos o grupos colaboran de manera coordinada y solidaria para alcanzar objetivos comunes, compartiendo conocimientos, recursos y responsabilidades.
- Resolución de conflictos:** proceso mediante el cual se identifican, analizan y gestionan las diferencias y disputas surgidas entre individuos o grupos, con el objetivo de alcanzar soluciones satisfactorias y promover la convivencia pacífica.
- Inclusión y equidad de género:** principios y prácticas orientadas a garantizar la participación equitativa y el acceso igualitario de todas las personas, independientemente de su género, a los recursos, oportunidades y beneficios disponibles en la institución.
- Desarrollo de la tutoría a nivel universitario:** proceso de acompañamiento y orientación académica y personal brindado por docentes o tutores a los estudiantes universitarios, con el fin de facilitar su adaptación, desarrollo integral y éxito académico.
- Gestión universitaria:** conjunto de actividades y procesos administrativos orientados a la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades de una institución educativa, con el fin de alcanzar sus objetivos y metas institucionales.
- Desarrollo de la investigación docente:** promoción y fortalecimiento de la capacidad investigativa del personal académico en el ámbito educativo, con el fin de generar conocimiento relevante y contribuir al mejoramiento de la práctica pedagógica.
- Proyección social en el ámbito universitario:** compromiso y responsabilidad de la institución universitaria con la comunidad y el entorno, a través de la realización de actividades de extensión, servicio y vinculación, orientadas a responder a necesidades sociales y contribuir al desarrollo sostenible.

VII. DESCRIPCIÓN

A. Diagnóstico de competencias docentes

Para desarrollar el plan de anual de capacitación permanente del personal docente, se tomó en cuenta el perfil docente y las competencias que estos deben desarrollar, además de los insumos de la evaluación de desempeño docente del año 2024.

El perfil del docente UNTELS se basa en cuatro dominios:

Dominio I: Enseñanza:

- Planifica programas de estudio y actividades de aprendizaje alineados con el enfoque por competencias, integrando metodologías activas que fomenten la participación y el desarrollo de habilidades.





- b) Implementa estrategias de evaluación formativa para monitorear el progreso de los estudiantes y ajustar su enseñanza según las necesidades individuales y grupales.
- c) Desarrolla programas de tutoría que aborden tanto los aspectos académicos como personales de los estudiantes, identificando y abordando problemas para mejorar el desempeño y la satisfacción académica.
- d) Busca constantemente nuevas metodologías y tecnologías educativas, incorporando innovaciones en el aula para enriquecer la experiencia de aprendizaje.

Dominio II: Investigación:

- a) Publica investigaciones de alta calidad en revistas especializadas, contribuyendo al avance del conocimiento en su campo y generando impacto en la comunidad académica.
- b) Lidera o colabora activamente en proyectos de investigación que aborden problemáticas relevantes, involucrando a estudiantes en actividades de investigación.
- c) Mantiene altos estándares éticos en la investigación, promoviendo la integridad científica y el respeto a los principios éticos en todas las etapas del proceso investigativo.

Dominio III: Gestión Universitaria:

- a) Participa de manera proactiva en los procesos académico-administrativos, aplicando criterios técnicos y administrativos para optimizar la eficiencia y la calidad institucional.
- b) Colabora con otros docentes y personal administrativo para promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo.
- c) Busca oportunidades de desarrollo profesional y participa en capacitaciones para mantenerse actualizado en las mejores prácticas pedagógicas y administrativas.

Dominio IV: Proyección Social:

- Vinculación con la Comunidad: Colabora activamente en proyectos de responsabilidad social universitaria, identificando y abordando problemáticas locales para contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad.
- Involucra a los estudiantes en actividades de proyección social, promoviendo un compromiso activo con la comunidad y fomentando el sentido de responsabilidad social.

Para hacer diagnóstico de competencias, se utilizó la encuesta aplicada a estudiantes para evaluar las competencias de los docentes, tomando en cuenta estos aspectos relacionados a su perfil, los cuales fueron:

- I. Planeación (Habilidad y esfuerzo del profesor en la preparación y logros del curso):
- II. Estrategias didácticas (Efectividad del docente para que sus alumnos adquieran conocimientos, habilidades y actitudes relevantes):
- III. Comunicación (Efectividad del docente en propiciar un ambiente favorable para el aprendizaje):
- IV. Administración de la clase (Manejo del grupo y cumplimiento de los objetivos)
- V. Rasgos profesionales y personales (Atributos de personalidad, características del maestro profesional y habilidad para interactuar positivamente con los alumnos)





Los resultados arrojaron una tendencia casi uniforme en la evaluación cuantitativa, pero al revisar los comentarios de los estudiantes encontramos la siguiente información clave que permite diagnosticar las competencias de los docentes y formular temáticas para este año:

– **Dinamismo y didáctica:**

Múltiples estudiantes señalan la necesidad de que los docentes sean más dinámicos y didácticos en su desarrollo de clases

Se proponen capacitación en metodologías de enseñanza activas. Esto podría incluir talleres sobre gamificación, aprendizaje basado en proyectos, o el uso de herramientas multimedia para crear clases más interactivas y atractivas.

– **Claridad en la explicación:**

Algunos estudiantes manifiestan que los docentes deben mejorar su forma de explicar, expresarse con mayor claridad, detallar lo que escriben en la pizarra, y evitar asumir que los estudiantes ya conocen la teoría. La claridad en la forma de explicar es un factor recurrente en los comentarios.

Se podría capacitar a los docentes en técnicas de oratoria, uso de lenguaje claro y conciso, y estrategias para adaptar la explicación a diferentes niveles de conocimiento.

– **Empatía y flexibilidad:**

La empatía hacia los estudiantes es otra tendencia importante. Los estudiantes solicitan que los docentes sean más comprensivos, considerados con aquellos que trabajan y estudian, y eviten burlarse o menospreciar a los alumnos.

Cursos de inteligencia emocional y manejo de grupos. Esto podría ayudar a los docentes a desarrollar una mayor empatía hacia los estudiantes, a comprender sus necesidades individuales, y a crear un ambiente de aprendizaje más inclusivo y respetuoso

– **Puntualidad y gestión del tiempo:**

Varios comentarios mencionan la importancia de que los docentes respeten los horarios de clase. Algunos estudiantes se quejan de que los docentes tarde, no aprovechan el tiempo de clase, o culminan la clase antes de lo programado.

Se proponen talleres sobre gestión del tiempo y organización de clases. Se puede capacitar a los docentes en la planificación efectiva de clases, el uso eficiente del tiempo, y estrategias para cumplir con los horarios establecidos.

– **Uso de materiales y recursos:**

Los estudiantes sugieren que los docentes proporcionen materiales de clase con anticipación, elaboren balotarios de ejercicios, recomienden libros para repasar, y utilicen recursos como laboratorios para complementar la teoría.

Se propone capacitación en diseño y desarrollo de materiales didácticos. Esto podría incluir talleres sobre cómo crear presentaciones efectivas, elaborar guías de estudio, y utilizar plataformas virtuales para compartir recursos con los estudiantes.

– **Evaluación y retroalimentación:**





Algunos estudiantes expresan su preocupación por la forma en que se evalúa y solicitan que los docentes proporcionen retroalimentación sobre su desempeño, sean más claros sobre los criterios de evaluación, y den más tiempo para completar las evaluaciones. Se proponen cursos sobre métodos de evaluación formativa y retroalimentación efectiva. Se puede capacitar a los docentes en el diseño de instrumentos de evaluación que midan el aprendizaje de manera integral, y en la entrega de retroalimentación que sea útil y motivadora para los estudiantes

– **Conocimiento y dominio del tema:**

Si bien muchos estudiantes reconocen que los docentes tienen un buen dominio de su materia, algunos cuestionan si realmente dominan el tema o si están actualizados en las últimas tendencias. Programas de actualización profesional y desarrollo de habilidades. Esto podría incluir la participación en cursos, seminarios, o congresos relacionados con su área de especialización, así como la realización de investigaciones y proyectos que les permitan mantenerse al día con las últimas tendencias.

– **Uso de tecnología:**

Algunos estudiantes sugieren a algunos docentes mejorar su manejo de plataformas virtuales y usar software relevante para el curso.

Talleres sobre el uso de plataformas virtuales y herramientas digitales. Capacitar a los docentes en el uso efectivo de plataformas como Moodle, así como en el uso de software relevante para su curso, puede mejorar la experiencia de aprendizaje de los estudiantes

– **Importancia de la confidencialidad y la ética en la evaluación docente:**

Algunos comentarios expresan preocupación sobre el anonimato de las encuestas.

Se podría incluir una capacitación sobre la importancia de la confidencialidad y la ética en la evaluación docente.

B. **Cronograma de actividades:**

Para el desarrollo del plan de capacitación, se sigue el siguiente cronograma de actividades:

1. **Diagnóstico de necesidades:** Antes de ejecutar el plan, se realiza un diagnóstico de necesidades de formación del personal docente. Esto incluye la revisión del perfil docente y sus componentes.
2. **Formulación del plan:** A partir del diagnóstico realizado, se formula el plan de capacitación, que integra las actividades y temas a desarrollar.
3. **Desarrollo de capacitaciones asincrónicas:** Se proporcionarán recursos de aprendizaje en línea a través de una plataforma virtual. Estos recursos incluirán materiales educativos, videos, lecturas, y actividades interactivas que los docentes podrán explorar en su propio tiempo y ritmo, adaptándose a sus horarios y preferencias individuales.
4. **Desarrollo de capacitaciones sincrónicas:** Se organizarán sesiones de capacitación en tiempo real, como webinars, videoconferencias y clases virtuales. Estas sesiones permitirán la interacción directa entre los participantes y los





facilitadores, promoviendo el debate, la discusión y la resolución de dudas en tiempo real.

5. **Desarrollo de talleres prácticos:** Se llevarán a cabo talleres presenciales y virtuales para proporcionar experiencias prácticas y desarrollar habilidades específicas. Estos talleres incluirán actividades prácticas, estudios de caso, simulaciones y ejercicios de aplicación directa en el contexto educativo.
6. **Evaluación y seguimiento:** Se realizarán evaluaciones periódicas para medir el impacto y la efectividad de las capacitaciones. Se utilizarán encuestas de satisfacción, pruebas de conocimiento, y rúbricas de evaluación para recopilar retroalimentación sobre la calidad y relevancia de las actividades formativas.
7. **Certificación:** Se otorgarán certificados de participación y/o aprovechamiento a los docentes que completen satisfactoriamente las actividades de capacitación. Estos certificados reconocerán el esfuerzo y dedicación del personal docente en su proceso de formación continua.
8. **Actualización permanente:** El plan se adaptará y actualizará de manera continua en función de las necesidades emergentes y los avances en el campo educativo. Se promoverá una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante entre el personal docente.



TABLA 1: CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN PERMANENTE UNTELS 2025

PLAN	ACTIVIDADES	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
CAPACITACIÓN DOCENTE	Diagnóstico de necesidades									
	Formulación del plan									
	Desarrollo de capacitaciones asincrónicas									
	Desarrollo de capacitaciones sincrónicas									
	Desarrollo de talleres prácticos									
	Evaluación y seguimiento									
	Certificación									
	Actualización permanente									



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR – UNTELS 2025	
	PL-2025-UNTELS-VRA	VERSIÓN: 001

C. Contenido de las capacitaciones

TABLA 2: BANCO DE TEMAS PARA EL DESARROLLO DE LAS CAPACITACIONES

Dimensiones	Módulos	Temas	Virtual		Presencial
			Asincrónico	Sincrónico	
Enseñanza	Planificación	Gestión del tiempo y cumplimiento de horarios	X		
		Diseño de sesiones de aprendizaje efectivas		X	
	Implementación	Técnicas de oratoria y comunicación efectiva	X		
		Estrategias para clases dinámicas y didácticas		X	
	Tutoría	Empatía y manejo de grupos en el aula	X		
Innovación IA		Inteligencia Artificial en la Gestión y Estrategia Empresarial			X
		Uso de la IA para en la práctica docente			X
		Aplicaciones de IA para la Sostenibilidad y el Medio Ambiente			x
		IA en la Educación y la Formación Académica: Evaluación automatizada y retroalimentación con IA			x
		Principios de ética en la investigación	X		
Investigación	Ética	Búsqueda y gestión de información académica	X		
		Formulación y gestión de proyectos de investigación		X	
	Publicación	Estrategias para la difusión del conocimiento	X		
		Redacción de artículos científicos	X		
Gestión	Procesos académicos y administrativos	Diseño de sílabos y planificación curricular		X	
	Trabajo colaborativo	Estrategias de trabajo en equipo y liderazgo académico			X
Responsabilidad Social	Vinculación con la comunidad	Inclusión educativa y atención a la diversidad	X		
	Actividades de proyección social	Diseño de proyectos con impacto comunitario			X



 UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR – UNTELS 2025	
	PL-2025-UNTELS-VRA	VERSIÓN: 001

Dimensiones	Módulos	Temas	Virtual		Presencial
			Asincrónico	Sincrónico	
Disciplinar	Actualización en Ingeniería de Sistemas	Taller 1		X	
		Taller 2		X	
	Actualización en Ingeniería Ambiental	Taller 1		X	
		Taller 2		X	
	Actualización en Ingeniería Mecánica Eléctrica	Taller 1		X	
		Taller 2		X	
	Actualización en Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones	Taller 1		X	
		Taller 2		X	
	Actualización en Ingeniería Ambiental	Taller 1		X	
		Taller 2		X	



VIII. PRESUPUESTO

Para presupuestar el plan de capacitación se toma en cuenta que las capacitaciones podrán ser:

- Virtuales asincrónicas: Estas son desarrolladas almacenadas en Classroom y son auto formativas, dando un tiempo al docente para su desarrollo. El presupuesto va dirigido a la formulación y diseño instruccional de las mismas.
- Virtuales sincrónicas generales: Son desarrolladas de manera virtual, pero haciendo uso de herramientas de videoconferencia y, de manera complementaria el Classroom. El presupuesto va dirigido a la formulación y al desarrollo de las sesiones sincrónicas con los docentes.
- Virtuales sincrónicas modulares: Tienen el mismo desarrollo que las sincrónicas generales, pero al ser modulares pueden abarcar varias sesiones, distintos momentos y temas variados, pero ligados al módulo correspondiente por área disciplinar. El presupuesto, al igual que las sincrónicas generales, va dirigido a la formulación y al desarrollo de sesiones sincrónicas con docentes.
- Presenciales: Estas se desarrollan en las instalaciones de la universidad. El presupuesto va dirigido a la formulación y ejecución presencial de la capacitación.

PRESUPUESTO DEL PLAN ANUAL DE ACPACITACIÓN			
CAPACITACIONES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	MONTO TOTAL
VIRTUALES ASINCRÓNICAS	8	S/. 1,000	S/. 8,000
VIRTUALES SINCRÓNICAS GENERALES	4	S/. 500	S/. 2,000
VIRTUALES SINCRÓNICAS MODULARES	6	S/. 10,000	S/. 60,000
PRESENCIALES	6	S/. 2,500	S/. 15,000
TOTAL			S/. 85,000

*En caso de que alguno de los tipos de capacitación no requiera un desembolso del presupuesto, este podrá ser usado por otro tipo de capacitación que lo requiera.

