



INTERAMERICANO
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADO

**PLAN DE CAPACITACIÓN Y
ACTUALIZACIÓN DOCENTE, PERSONAL
ADMINISTRATIVO Y SERVICIOS**

2024-2030

I. Introducción

Para asegurar el funcionamiento académico del I.E.S. Privado "InterAmericano" de acuerdo con las necesidades y la normativa vigente, es esencial contar con un cuerpo docente que cumpla con los requisitos establecidos por la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, así como con la Carrera Pública de Docentes. Los docentes deben ser profesionales y/o profesionales técnicos relacionados al programa de estudios en el que trabajarán, tener al menos un año de experiencia laboral en su especialidad o tema, y un año mínimo de experiencia docente en educación superior o técnico-productiva. Como resultado natural, es crucial contar con profesionales que garanticen la calidad educativa, y se considera pertinente brindar capacitación docente, tomando en cuenta las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) establecidas por el Ministerio de Educación. Esto asegurará que los docentes del Instituto sean reconocidos como un valioso talento humano para la formación técnica profesional, especialmente en un contexto donde las tecnologías de información computarizada (TIC), el aprendizaje de idiomas y el respaldo a la investigación están disponibles, así como la herramienta obligatoria de "Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA)", una plataforma educativa.

Si logramos esta visión de formación y capacitación docente para el 2024, el Instituto experimentará un avance significativo en la creación de un cuerpo docente competente para la formación técnica de los estudiantes en diversos programas de estudio. La capacitación de los docentes abarca todos los procesos dirigidos a fortalecer sus capacidades en una competencia específica que contribuya o mejore su desempeño docente.

La actualización permite a los docentes perfeccionar y actualizar conocimientos y habilidades en áreas específicas relacionadas directamente con el programa de estudios al que pertenecen.

II. RESPONSABLE

La jefatura de unidad académica y la Administración son las encargadas del diseño, planificación, implementación y ejecución del plan de actualización y capacitación docente y personal administrativo. Se encargan de coordinar sus acciones y proporcionan informes al director general para su aprobación.

III. ALCANCE

A los docentes de todos los programas de estudio y personal administrativo del Instituto de Educación Superior "InterAmericano".

IV. PERFIL DEL DOCENTE INTERAMERICANO

La próxima generación de jóvenes debe recibir formación para desempeñarse en nuevas ocupaciones en sectores como la industria, el comercio y otros, que ya están experimentando cambios significativos. Deben adquirir habilidades para manejar tecnologías cada vez más complejas y asumir responsabilidades con perfiles innovadores, ya sea en roles operativos, gerenciales o de liderazgo. En este escenario, el papel de los docentes se vuelve crucial. Promover la educación basada en competencias facilitará que los futuros profesionales puedan desenvolverse con éxito en un mundo globalizado, altamente competitivo y en constante evolución.

Se entiende por competencia el rendimiento que surge de la movilización de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de un individuo en un contexto específico, con el fin de resolver problemas en diversas áreas de su vida. Adoptar un enfoque educativo basado en competencias permitirá a los egresados del Instituto, por ejemplo, orientarse hacia carreras según las habilidades que han desarrollado. Las formas de enseñanza-aprendizaje han evolucionado debido a factores como la globalización, la tecnología y la manera en que interactuamos con ella. El futuro de la educación se centrará cada vez más en estimular a los estudiantes y fomentar su deseo de aprender.

Una educación basada en el rendimiento no se centra únicamente en los estudiantes, sino que también implica una transformación en el papel del docente. Este compromiso implica modificar la práctica docente, el diseño de actividades y estrategias, así como la planificación, no solo como un requisito administrativo, sino como un guía sobre cómo guiar a los estudiantes hacia el logro de objetivos y propósitos, así como en el desarrollo de sus competencias y conocimientos para enfrentar los desafíos a lo largo de sus vidas. La resistencia al cambio puede surgir debido a enfoques educativos previos, falta de conocimiento o desacuerdo con el enfoque basado en competencias.

Los docentes del IES Privado "InterAmericano" son profesionales con niveles académicos actualizados, responsabilidad, liderazgo, ética profesional y visión de futuro. Son capaces de tomar decisiones, resolver problemas y orientar su gestión para formar técnicos profesionales reflexivos y críticos, preparándolos para un mundo en constante cambio, en concordancia con el perfil profesional del programa de estudios.

El instituto se compromete a contar con un mínimo del 20% de docentes a tiempo completo, con una jornada laboral mínima de 40 horas, que pueden compartir con actividades lectivas o no lectivas, como investigación e innovación, productivas, asesoramiento y administrativas, según la naturaleza del contrato.

V. REQUERIMIENTO DE DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO

5.1. REQUISITOS MÍNIMOS

- a) Título Profesional o Grado Académico o Título Profesional Técnico relacionado al Programa de Estudio en el que se desempeñará.
- b) Experiencia docente, mínimo 1 año..
- c) Experiencia laboral en la especialidad, mínimo 1 año.
- d) Cumplir con los requisitos establecidos por la Ley N° 29988, sin tener condena firme.
- e) Poseer conocimientos y habilidades en el uso de Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA).

5.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS DOCENTES

- a) Los docentes del Instituto de Educación Superior Privado "InterAmericano" son profesionales con un nivel académico actualizado, responsabilidad, ética profesional, liderazgo y una visión orientada hacia el futuro.
- b) Son competentes para tomar decisiones, resolver problemas y dirigir sus esfuerzos hacia la formación de profesionales críticos y reflexivos, preparándolos para desenvolverse en un mundo caracterizado por constantes cambios, alineados con el perfil profesional.
- c) La labor docente abarca funciones que incluyen enseñanza-aprendizaje, investigación, proyección social, capacitación, producción intelectual, promoción de la cultura, creación y fomento del arte.
- d) El docente desempeñará funciones complementarias inherentes a su cargo, como:
 - Participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan Anual de Trabajo.
 - Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje según las normas vigentes y el reglamento, cumpliendo con la correcta elaboración y presentación de los documentos correspondientes.
 - Orientar a los estudiantes, asegurar su seguridad y ser responsable del orden y disciplina, tanto dentro como fuera del salón, garantizando el estricto cumplimiento del Reglamento Interno (RI).
 - Colaborar en las acciones de mantenimiento y conservación de los bienes de la Institución Educativa.
 - Mantenerse actualizado y capacitarse de manera continua para ejercer su función con altos estándares de calidad.
 - Estimular la participación, el desarrollo autónomo y la crítica constructiva en el proceso de aprendizaje, fomentando que el estudiante "aprenda a aprender" y vincule los conocimientos con la práctica y su entorno.
 - Preparar, enseñar y evaluar clases y actividades educativas, buscando alcanzar los más altos niveles de calidad y competitividad en su práctica educativa.
 - Atender las inquietudes y necesidades de los estudiantes, así como de los acudientes y padres de familia.
 - Entregar puntualmente los documentos correspondientes a su trabajo.
 - Mantener una conducta intachable, tanto dentro como fuera de la institución.
 - Participar en tareas administrativas o de liderazgo asignadas por la Unidad Académica.

5.2.1. CONOCIMIENTOS

- a) **Conocimiento disciplinario:** Este tipo de conocimiento se refiere a la competencia que posee un docente en una unidad didáctica o área disciplinaria específica. En la educación superior, se espera y reconoce que los docentes demuestren un dominio sólido de los conocimientos relacionados con sus respectivas áreas de especialización. Además, se valora la competencia evidenciada a través de proyectos, publicaciones u

otras formas de contribución al desarrollo científico y tecnológico, consolidando así su rol como generador y constructor del saber, así como en su divulgación y proyección.

- b) **Conocimiento pedagógico:** Este conocimiento implica comprender las diversas formas en que los estudiantes aprenden, abarcando teorías del aprendizaje y la familiaridad con distintas modalidades y métodos de enseñanza. Además, incluye la capacidad de diseñar sistemas de evaluación apropiados para abordar los desafíos actuales, tomando decisiones informadas que optimicen el proceso formativo. Aunque la mayoría de los docentes, con algunas excepciones, reconocen la importancia de la formación científica e investigadora, ésta a menudo se percibe como un imperativo moral internalizado, motivado por razones éticas o legítimas aspiraciones de promoción. En este contexto, es en este ámbito donde los docentes suelen enfocar su energía, esfuerzo y dedicación.

5.2.2. HABILIDADES INFORMÁTICAS

El manejo de la información implica la adquisición de un conjunto de habilidades que posibilitan la identificación de la información necesaria, su obtención efectiva y su aprovechamiento óptimo. Esto requiere la consecución de un dominio en el uso de herramientas informáticas, con el propósito de lograr eficiencia, minimizar el esfuerzo, así como representar y comunicar la información de manera efectiva. Además, implica desarrollar un enfoque de aprendizaje que permita mantener el control, independientemente del ritmo de transformación de las tecnologías o de la evolución de la información.

5.2.3. HABILIDADES DE GESTIÓN

El Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) es una plataforma en línea diseñada para facilitar la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Su función principal es administrar, distribuir y llevar a cabo actividades educativas según los planes de estudio establecidos. Entre sus características destacadas, se encuentra la capacidad de promover la interacción entre estudiantes y docentes, basándose comúnmente en el principio de aprendizaje colaborativo. Esto posibilita a los estudiantes contribuir, expresar inquietudes, intercambiar opiniones y construir conocimientos mediante diversas herramientas.

El EVA permite organizar contenidos y actividades de manera virtual, realizar un seguimiento del progreso durante el curso, resolver dudas y establecer espacios de comunicación interactiva. Asimismo, brinda la posibilidad de evaluar el desempeño de los estudiantes. Es fundamental que el docente posea un conocimiento amplio del uso de herramientas digitales para la gestión del EVA, lo que incluye la comunicación y el acceso a la información. Además, es necesario familiarizarse con herramientas como conferencias virtuales, intercambio de materiales, presentación de trabajos y otras, para llevar a cabo de manera efectiva los cursos.

Es importante señalar que el espacio de encuentro entre estudiantes y docentes ya no se limita al aula física, sino que se ha transformado en un entorno virtual, siendo la plataforma ZOOM un ejemplo de ello.

5.2.4. CAPACIDADES

1. Capacidades culturales y contextuales:

Es esencial contar con una cultura general y comprender la realidad cultural de los estudiantes, así como los productos culturales que les influyen. Esto permite superar discursos identitarios dirigidos constantemente a la juventud, facilitando así un aprendizaje arraigado en el contexto.

2. Capacidades comunicativas:

Están vinculadas a la habilidad discursiva, abarcando diversos recursos del lenguaje tanto verbal como no verbal. Estos recursos posibilitan al docente transmitir experiencias y provocar aprendizajes, fomentando una comunicación efectiva con los estudiantes y estableciendo un diálogo significativo con los contextos. La comunicación debe ser cuidadosa, sin descuidos, rigurosa, clara, bien estructurada y dirigida específicamente al interlocutor.

3. Capacidades sociales:

Están relacionadas con acciones de relación social, colaboración, trabajo en equipo y liderazgo. Estas habilidades favorecen el interaprendizaje entre docentes y entre docentes y estudiantes, promoviendo un ambiente de colaboración y participación activa.

4. Capacidades metacognitivas:

Involucran la capacidad crítica, autocrítica y reflexiva del docente para revisar sistemáticamente su desempeño y mejorarlo. Además, incluyen la habilidad de reaccionar ante situaciones conflictivas o imprevistas, la creatividad y la innovación didáctica, así como la toma de decisiones fundamentada en la identificación de problemas, la recopilación de información y la propuesta de soluciones.

5. Capacidades tecnológicas:

Se centran en la implementación de técnicas pedagógicas virtuales y el uso de plataformas disponibles en el Instituto. Esto implica organizar, conducir y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje a través de entornos virtuales. Las capacidades tecnológicas también incluyen el aprendizaje, la investigación y el uso de las posibilidades que brindan las tecnologías de la información y la comunicación. Es crucial que el docente reflexione profundamente para mediar pedagógicamente en estos procesos, facilitando la búsqueda, selección y síntesis de información y estableciendo conexiones entre esta información y el estudiantado. El docente debe tener la capacidad de utilizar los medios tecnológicos de la institución de manera adecuada, con un enfoque especial en el Campus Virtual

6. Capacidades investigativas

- a) Construir proyectos futuros integrales que sitúen y motiven las actividades de los estudiantes en el mundo, con una concepción del ser humano, sus capacidades y su trascendencia.
- b) Buscar nuevas metodologías, información y recursos para su propia formación y la de los estudiantes.
- c) Enseñar a pensar, descubrir, formular y buscar, promoviendo habilidades cognitivas críticas y reflexivas en los estudiantes.
- d) Orientar en la introducción de nuevos conceptos para la elaboración de trabajos, impulsando así el desarrollo de habilidades analíticas y creativas.
- e) Motivar y fomentar la curiosidad, características comúnmente presentes en docentes capaces de estimular el interés y la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

5.2.5. ACTITUDES

1. **Es responsable:** La responsabilidad implica que los docentes se adhieren a las mismas expectativas y estándares que exigen a sus estudiantes, siendo justos e igualitarios. Transmiten valores a través del ejemplo y se comprometen a cumplir con sus responsabilidades educativas de manera ética y equitativa.
2. **Es flexible:** La flexibilidad implica ser un profesional dinámico y receptivo a las necesidades de los estudiantes y del entorno. Integrar el contexto actual y la realidad en sus enseñanzas permite que los estudiantes se sientan comprometidos y comprendan mejor los conceptos.
3. **Observador:** A pesar de la diversidad en la clase, los docentes son capaces de detectar las necesidades y carencias de cada estudiante, adaptando el ritmo de trabajo según lo que requieran para alcanzar el éxito académico.
4. **Es mediador:** En muchas ocasiones, los docentes deben desempeñar el papel de mediadores, centrándose en enseñar habilidades blandas y comportamientos que ayuden a los estudiantes a resolver conflictos y trabajar de manera colaborativa.
5. **Es cooperativo:** La cooperación es clave para trabajar eficazmente con administrativos, colegas docentes y padres de estudiantes. El aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo son fundamentales para transmitir conocimientos y fomentar la colaboración tanto entre docentes como entre estudiantes.
6. **Es inspirador:** Un buen docente actúa como guía, fomentando el conocimiento autodidacta y creativo de los estudiantes. Comparte experiencias de aprendizaje que van más allá de la mera explicación de conceptos, estimulando la motivación intrínseca de los estudiantes.
7. **Es innovador:** Los docentes se mantienen en constante formación y actualización, integrando nuevas metodologías, herramientas y recursos en sus clases. La adaptación a aulas virtuales y el uso de aplicaciones tecnológicas son ejemplos de su disposición a innovar.
8. **Es resolutivo:** Encuentran medios para conectar con todos los estudiantes, superando desafíos y utilizando diversas herramientas para asegurar que reciban la formación necesaria.
9. **Es empático:** Un buen educador reconoce y empatiza con los problemas y situaciones que enfrentan los estudiantes. Se esfuerza por comprender su perspectiva y los ayuda a desarrollar habilidades que les permitan superar desafíos y crecer.
10. **Es carismático:** La capacidad de atraer y mantener la atención en el aula es esencial. Los docentes diseñan clases interesantes y actuales, promoviendo la curiosidad y el aprendizaje más allá del aula. Su carisma contribuye a generar motivación y compromiso en los estudiantes.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El programa de actualización y capacitación docente y del personal administrativo se concibe como un proceso estratégico y planificado, orientado hacia el crecimiento y la mejora continua. Este proceso abarca el propio conocimiento, las actitudes hacia el trabajo, la relación con la institución y la interconexión entre las necesidades individuales de desarrollo y las necesidades de progreso institucional y social.

El diseño de programas de capacitación debe ser una respuesta directa a los problemas, expectativas y requerimientos planteados tanto por la institución como por los programas de estudio en general, y sus miembros en particular. Es crucial que los docentes participen activamente en la identificación y estudio de estas necesidades, abordando los desafíos específicos de todas nuestras modalidades educativas.

Esta participación activa de los docentes en el proceso formativo desde sus inicios garantiza una alineación efectiva entre los objetivos de desarrollo personal y las metas institucionales, contribuyendo así al fortalecimiento académico y la calidad de la docencia

6.1. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN DEL PEI

OE7: Implementar programas de actualización y capacitación continua para el 100% del personal docente y administrativo para 2030.

- a)** Crear un programa de desarrollo profesional continuo para 2025.
 - Diseñar e implementar el programa de desarrollo profesional.
- b)** Realizar evaluaciones regulares del personal y ofrecer retroalimentación constructiva.
 - Establecer un sistema de evaluación y retroalimentación

VII. ÁREAS DE CAPACITACIÓN.

7.1. Gestión Institucional

La presencia de un número adecuado de recursos humanos y materiales es esencial para mejorar el servicio educativo, respaldada por la identificación y compromiso con la institución. Este fortalecimiento se logra mediante capacitaciones oportunas en relaciones humanas y la mejora continua de la calidad administrativa, promovida a través de alianzas estratégicas.

La identificación y compromiso del personal con la institución educativa se potencian cuando se cuenta con los recursos humanos adecuados, es decir, un equipo competente y bien capacitado. La formación en relaciones humanas juega un papel crucial para fomentar un ambiente colaborativo y respetuoso entre los miembros del equipo, promoviendo así una cultura institucional positiva.

Además, la mejora de la calidad administrativa es un componente vital para el funcionamiento eficiente de la institución. Esto implica procesos optimizados, toma de decisiones efectiva y una gestión eficiente de los recursos disponibles. Las alianzas estratégicas contribuyen a enriquecer esta calidad administrativa al proporcionar acceso a conocimientos especializados, tecnologías innovadoras y mejores prácticas del sector.

| OBJETIVO ESPECÍFICO | ACCIONES | INDICADORES DE DESEMPEÑO | METAS / PRODUCTOS | PROGRAMACIÓN | RESPONSABLE |
|--|---|--|---|---------------------------|------------------------------|
| Implementar programas de actualización y capacitación continua para el 100% del personal docente y administrativo para 2030. | Capacitación y en estas realizar dinámicas de integración social. | Numero de personal docente y administrativo capacitado | 80 % del personal docentes y administrativo | Marzo | Jefatura de Unidad Académica |
| Integrar al personal docente y administrativo | Realizar reuniones sociales de conversatorios e integración | Numero de personal docente y administrativo integrado | 80 % del personal docentes y administrativo | Abril – Julio - Diciembre | Jefatura de Unidad Académica |

| OBJETIVO ESPECÍFICO | ACCIONES | INDICADORES DE DESEMPEÑO | METAS / PRODUCTOS | PROGRAMACIÓN | RESPONSABLE |
|---|---|---------------------------------|----------------------------|---------------------|------------------------------|
| Orientar a los docentes en el uso de la biblioteca virtual. | Capacitación docente del uso del campus de la biblioteca virtual | Número de docentes capacitados | 100 % del personal docente | Marzo y Agosto | Jefatura de Unidad Académica |
| Aplicar el uso del Sistema Académico Q10. | Realizar exposiciones demostrativas del uso del Sistema Académico Q10 | Numero de docentes capacitados | 100 % del personal docente | Marzo y Agosto | Jefatura de Unidad Académica |

7.2. Gestión Pedagógica

| OBJETIVO ESPECÍFICO | ACCIONES | INDICADORES DE DESEMPEÑO | METAS / PRODUCTOS | PROGRAMACIÓN | RESPONSABLE |
|---|--|-------------------------------|----------------------------|-------------------|---------------------------|
| Comprender la educación por competencias | Capacitación en educación por competencias | Número de docentes capacitado | 100 % del personal docente | Marzo | Jefatura Unidad Académica |
| Elaborar material educativo para la modalidad presencial | Elaboración de material educativo | Número de docentes capacitado | 100 % del personal docente | abril y setiembre | Jefatura Unidad Académica |
| Actualizar los sílabos de programas de estudios licenciados | Capacitación para actualizar los sílabos | Número de docentes capacitado | 100 % del personal docente | Abril y Setiembre | Jefatura Unidad Académica |
| Dominar Técnicas de organización de grupos de estudio. | Capacitación en técnicas de organización de grupos de estudio. | Número de docentes capacitado | 100 % del personal docente | Mayo y Octubre | Jefatura Unidad Académica |

7.3. Gestión Administrativa

| OBJETIVO ESPECÍFICO | ACCIONES | INDICADORES DE DESEMPEÑO | METAS / PRODUCTOS | PROGRAMACIÓN | RESPONSABLE |
|--|--|--|---|--------------|-------------------|
| Concientizar a los Docentes y personal administrativo la importancia de la renovación del licenciamiento institucional | Crear conciencia en los docentes, los beneficios de la renovación del licenciamiento | Número de docentes y personal administrativo concientizado | 100% de los docentes y 100% del personal administrativo | Setiembre | Dirección General |

VIII. ACTIVIDADES PROPUESTAS

Número suficiente de recursos humanos y materiales, que favorecen y orientan un mejor servicio en base a la identificación con la institución educativa, fortalecida con la capacitación oportuna en relaciones humanas y mejoramiento de la calidad administrativa con alianzas estratégicas.

Actividad 1: Capacitación del personal docente y administrativo sobre relaciones humanas.

- Tema a. Dinámicas de integración de docentes y personal administrativo.
- Tema b. Explicación de las responsabilidades de cada uno de los Presente.
- Tema c. Dinámicas de integración.

Se requiere mayor difusión de la renovación de la licencia institucional y de los programas de estudio, los módulos formativos, locales, talleres y laboratorios que ofertan el IES Privado "InterAmericano".

Actividad 2: Informar a todos los docentes y personal administrativo sobre la importancia de la renovación del licenciamiento.

- Tema a. Normas de licenciamiento.
- Tema b. CBC y LAG.
- Tema c. Responsabilidad del docente ante la renovación del licenciamiento.

Implementar nuevas tecnologías en nuestros laboratorios formativos.

Actividad 3: Uso del sistema académico.

- Tema a. El perfecto dominio de la utilización del Campus Virtual y gestionar Entornos virtuales de Aprendizaje.
- Tema b. Cómo navegar en el campus (Q10), cargar y descargar información.
- Tema c. Cómo realizar comunicación con sus estudiantes en el campus (Q10).
- Tema d. Uso del Sistema Q10 como campus virtual.
- Tema e. Ingresar Notas, Generar reporte (Q10).
- Tema f. Uso de nuevas herramientas.

Impulsar la modalidad a distancia con todas sus características, difundir los beneficios de esta modalidad.

Actividad 4: Establecer conocimientos firmes de la educación por competencias.

- Tema a. Enfoque por competencias y a distancia.
- Tema b. Partir de situaciones significativas.
- Tema c. Generar interés y disposición como condición para el aprendizaje.
- Tema d. Aprender haciendo.
- Tema e. Partir de los saberes previos.
- Tema f. Construir el nuevo conocimiento.
- Tema g. Aprender del error o el error constructivo.

Creación de comunidad entre los grupos de estudios.

Actividad 5: Mantener una visión del proceso de aprendizaje de los estudiantes en el contexto del currículo por competencias, para lograr la eficacia del proceso.

- Tema a. Generar el conflicto cognitivo.
 - Tema b. Mediar el progreso de los estudiantes de un nivel de aprendizaje a otro superior.
 - Tema c. Promover el trabajo cooperativo, crear comunidad.
 - Tema d. Promover el pensamiento complejo.
- Reforzar la confianza de las modalidades de estudio.

Actividad 6: Educación híbrida.

- Tema a. Dar a conocer el nuevo modelo de educación (presencial, semipresencial y a distancia).
- Tema b. Identificación del nuevo plan de estudios.
- Tema c. Nuevo enfoque.
- Tema d. Evaluación de los indicadores.

Dar meta prioridad a la capacitación de docentes en modalidad de estudios, metodologías nuevas, evaluaciones, innovación y creación.

Actividad 7: Implementar metodologías de trabajo en el nuevo modelo para lograr eficacia del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

- Tema a. Implementación de metodologías para el nuevo enfoque.

Elaboración de material didáctico de los nuevos Programas de Estudios e implementar la actualización de los Programas Autorizados.

Actividad 8: Utilizar adecuadamente los recursos de comunicación e información tecnológica en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

- Tema a. Cómo preparar y subir recursos pedagógicos al campus.
- Establecer alianzas y/o convenios estratégicos para mejorar la práctica pedagógica del personal docente.

Actividad 9: Realizar plan de convenios de capacitación docente.

Realizar el plan para celebrar convenios con entidades educativas del sector superior universitario.

Firmar convenios con entidades universitarias.

Programar las capacitaciones dentro del plan de capacitación.

Reforzar las estrategias para fomentar los grupos de estudios supervisados por docentes de la institución.

Actividad 10: Afianzar una relación constructiva entre el docente y estudiante del instituto.

- Tema a. Técnicas, métodos y actividades para afianzar una relación entre el docente y el estudiante presencial, semipresencial y a distancia.

**IX. PROGRAMACION DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y
CAPACITACIÓN DOCENTE Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PERIODO 2024-2030**

| Actividades | E | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D | Responsable |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------------------------|
| Recopilación de tema que necesitan de reforzamiento o capacitación. | | | x | | | | | | | | | | Jefatura de unidad académica |
| Planificación de la propuesta del temario para la capacitación. | | | x | | | | | | | | | | Jefatura de unidad académica |
| Estudio de necesidades para la Actualización: elaboración y aplicación de encuestas a los docentes. | | | x | | | | | | | | | | Jefatura de unidad académica |
| Aprobación por el Director General el Desarrollo de la Actualización y Capacitación. | | | x | | | | | | | | | | Jefatura de unidad académica |
| Promoción de la Capacitación y Actualización | | | | x | | | | x | | | | | Jefatura de unidad académica |
| Desarrollo de la Capacitación. | | | | x | | | | x | | | | | Jefatura de unidad académica |
| Desarrollo de la Actualización. | | | | x | | | | x | | | | | Jefatura de unidad académica |
| Evaluación de la Capacitación y Actualización. | | | | | | | | | | | | | Jefatura de unidad académica |

X. TEMAS DE CAPACITACIÓN REFERENCIALES

- **Planeamiento y diseño por competencias**
 - Fundamentos del diseño curricular basado en competencias
 - Identificación y definición de competencias
 - Elaboración de perfiles de egreso
 - Diseño de unidades de aprendizaje
 - Metodologías de enseñanza-aprendizaje
 - Evaluación por competencias

- **Estrategias didácticas para el desarrollo de las competencias**
 - Aprendizaje basado en proyectos
 - Aprendizaje colaborativo
 - Aprendizaje activo y participativo
 - Uso de tecnologías educativas
 - Evaluación formativa y retroalimentación
 - Diseño de actividades didácticas innovadoras

- **Aplicación de inteligencia artificial en educación superior**
 - Introducción a la inteligencia artificial en educación
 - Sistemas de tutoría inteligente

- Análisis predictivo en la educación
 - Personalización del aprendizaje con IA
 - Automatización de tareas administrativas y de evaluación
 - Ética y consideraciones en el uso de IA en educación
- **Habilidades directivas en educación**
 - Liderazgo educativo
 - Gestión del cambio en instituciones educativas
 - Comunicación efectiva
 - Gestión de equipos y resolución de conflictos
 - Planificación y toma de decisiones
 - Desarrollo profesional y mentoría
- **Gerencia estratégica**
 - Conceptos básicos de la gerencia estratégica
 - Análisis del entorno y diagnóstico estratégico
 - Formulación de estrategias
 - Implementación de estrategias
 - Evaluación y control estratégico
 - Innovación y gestión del cambio estratégico
- **Talleres de capacitación en gestión de calidad**
 - Principios básicos de la gestión de calidad
 - Normas ISO y certificaciones de calidad
 - Herramientas y técnicas de mejora continua
 - Auditoría interna de calidad
 - Gestión de procesos y documentación
 - Satisfacción del cliente y gestión de quejas
- **Reunión de comités**
 - Organización y planificación de reuniones de comités
 - Roles y responsabilidades de los miembros del comité
 - Técnicas de moderación y conducción de reuniones
 - Toma de decisiones en comités
 - Seguimiento y evaluación de acuerdos y acciones
 - Comunicación y reporte de resultados
- **Talleres de gestión educativa**
 - Planeación estratégica en educación
 - Gestión del currículo y programas educativos
 - Calidad y evaluación educativa
 - Liderazgo y dirección en instituciones educativas
 - Tecnología y gestión educativa
 - Financiamiento y administración de recursos educativos

XI. PRESUPUESTO DE CAPACITACION DE DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO Y CAPACITACION TALLERES CONJUNTAS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS 20224 AL 20230

| Área Estratégica | Tema | Lugar | Fecha | Responsable | PRESUPUESTO |
|---|---|---------------------------|---|--|--|
| Capacitación Docentes | • Planeamiento y diseño por competencias . | Sede Principal o virtual. | Marzo, | Unidad académica | S/. 1,800.00 |
| | • Estrategias didácticas para el desarrollo de las competencias | Sede Principal o virtual. | Agosto | Unidad académica. | |
| | • Aplicación de inteligencia artificial en educación superior. | Sede Principal o virtual | Noviembre | Unidad académica. | |
| Capacitación personal administrativo | • Habilidades directivas en educación. | Sede Principal o virtual | Marzo | Unidad académica. Área de Administración | S/. 1,200.00 |
| | • Gerencia estratégica | Sede Principal o virtual | Agosto | Unidad académica. Área de Administración | |
| Capacitación y Talleres conjunta docentes y administrativos : | - Talleres de capacitación en gestión de calidad, auditoria interna. - Formar y capacitar comités. - Talleres sobre gestión educativa | Sede Principal o virtual | Mayo y Octubre Mayo a Diciembre Abril y Octubre | Unidad académica. Área de Administración | S/. 1,200,00 S/ 600.00 S/ 700.00 |
| TOTAL | | | | | S/ 5,500.00 |

XII. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Informe Semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente
- Eficacia del Programa
- Cobertura de la Capacitación
- Cobertura de la Formación