



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO  
**PEDAGÓGICO DE LIMA**

D.S. N° 073-2001-ED  
RD N° 0043-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

**Resolución Directoral N° 029-2025-DG-ISPP “PEDAGOGICO DE LIMA”**

Lima, 20 de febrero de 2025

Visto el informe presentado por la comisión designada para la elaboración del Plan de Capacitación Docente 2025

**CONSIDERANDO:**

Que, el Plan de Capacitación Docente, fue elaborado participativamente, teniendo en cuenta los lineamientos que establece la Ley N° 30512 “Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes”, el Reglamento de la Ley aprobado mediante Decreto Supremo N°010-2017-MINEDU.

Que, la Resolución Vice Ministerial N° 049-2022-MINEDU dispone la actualización de los planes de gestión educativo, dispone que los Institutos de Educación Superior Pedagógicos deben adecuar e implementar sus instrumentos de Gestión conforme a la estructura y contenidos mínimos establecidos.

De conformidad con las facultades otorgadas en la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y al Reglamento aprobado por D.S. N°010-2017-MINEDU y el D. S. N° 073-2001-ED.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- APROBAR,** el Plan de Capacitación y Actualización Docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado Pedagógico de Lima, para el periodo 2025 al 2030.

**SEGUNDO.- RESPONSABILIZAR,** a la Jefatura de Unidad Académica y Unidad Administrativa la difusión, ejecución y evaluación del presente documento de gestión.

**REGÍSTRESE y COMUNÍQUESE**

Dr. RAFAEL ASCARZA URRIBARI  
Director General de ISPP "Lima"

**PEDAGÓGICO DE LIMA**  
**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO**  
**PRIVADO**  
**D.S. N° 073-2001-ED**

---



**PLAN DE CAPACITACION DOCENTE**

**2025 -2030**

---

# Plan de Actualización y Capacitación Docente 2025- 2030

## CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN

II. BASE LEGAL

III. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

IV. VISIÓN

V. MISIÓN

VI. DEFINICIONES

VII. IMPORTANCIA

VIII. PROPOSITOS Y ACCIONES DEL PLAN

IX. RESPONSABLE DEL PLAN DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

DOCENTE

X. ALCANCE

XI. PERFIL DEL DOCENTE DEL INSTITUTO

XII. PARA EJERCER LA DOCENCIA EN LA INSTITUCIÓN SE REQUIERE:

XIII. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

XIV. METAS

XV. OBJETIVOS:

15.1. Objetivos del plan de actualización y capacitación docente:

15.2. Objetivos estratégicos del PEI para capacitación y actualización docente:

15.2.1. Objetivo específico para fortalecer la formación pedagógica de los docentes, que responda a los contextos educativos.

XVI. COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

DOCENTES:

Objetivos estratégicos del PEI para capacitación

y actualización docente:

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

Capacitar a docentes encargados que ocupan cargos de gestión pedagógica.

Plan de captación docentes para fortalecer las capacidades técnico pedagógicas

XVII. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

XVIII. TEMÁTICAS DE LA CAPACITACIÓN

## **PRESENTACIÓN**

En toda institución educativa se requiere contar con nuevas y mejores herramientas que permitan el mejoramiento del servicio educativo, por ello el Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Pedagógico de Lima" formula un Plan de capacitación y actualización, docente orientado a los nuevos estándares inmersos en el proceso de enseñanza, partiendo del conocimiento de la existencia de necesidades pedagógicas y técnicas, así como exigencia y asistencia del MINEDU.

Es claro el papel que hoy más que nunca tiene la educación: ser el medio que equilibre los avances científicos y la esencia de lo humano, promoviendo la formación de seres humanos íntegros conscientes de su trascendencia y, por lo tanto, responsables con las nuevas generaciones. Una tarea que plantea nuevas exigencias al proceso de desarrollo docente que tiene lugar en nuestra institución educativa.

Para la elaboración del presente plan de capacitación y actualización docente del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado "Pedagógico de Lima", realizó encuestas para la identificación de necesidades de capacitación y actualización de docentes y administrativos.

Así mismo la presente propuesta de Plan de Capacitación está articulado al Plan anual de trabajo y proyecto educativo institucional.

## I. INTRODUCCIÓN

El plan de capacitación de docentes y administrativos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Pedagógico de Lima”, es el conjunto de estrategias, procesos y acciones de gestión académica, que la institución ofrece a los docentes directa e indirectamente, con el fin de actualizar y profundizar sus conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar la docencia, la investigación aplicada con calidad, innovación tecnológica y alto sentido de compromiso con las necesidades locales, regionales y nacionales.

El diseño de programas de capacitación para el fortalecimiento académico de la docencia, debe responder a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados en la institución así a los programas académicos en general.

El plan se apoya en el análisis de necesidades formativas, para que a partir de esta se considere que la capacitación de los docentes es una necesidad institucional.

## II. BASE LEGAL

El presente plan se apoya en la siguiente base legal:

- a) Constitución política del estado peruano
- b) Ley N°28044, Ley general de educación.
- c) Ley N°30512, Ley de Institutos, Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes.
- d) D.S N°010-2017-ED “Reglamento de Ley 30512, Ley de Institutos Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes.
- e) D.S. N°018-2007-ED. Reglamento de la Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- f) RVM Nro.-097-2022-MINEDU – Aprueban la norma técnica denominada Condiciones Básicas de calidad para el procedimiento de licenciamiento en los IES y EEST
- g) D.S. Nro. 011-2019-MINEDU. Decreto supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior aprobado por DS Nro. 004-2010-ED y el Reglamento de la Ley 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior de la Carrera.

h) D.S. N°016-2021-MINEDU. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

### III. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

3.1. Denominación: Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Pedagógico Lima”

3.2. Documentos de creación:

- Resolución de creación: D. S. N° 073-2001-ED.
- Resolución de Revalidación: Revalidado con R.D. N° 00043-2021-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOID

3.3. Ubicación:

- Dirección: Av. Buenos Aires N° 1785
- Distrito: Puente Piedra
- Provincia: Lima
- Región: Lima

3.4. Código modular: 1468164

3.5. Portal web: <https://isplima.edu.pe>

3.6. Correo institucional: [direccion.general@isplima.edu.pe](mailto:direccion.general@isplima.edu.pe)

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Pedagógico de Lima”, dentro de la ley 30512, está comprometido a asegurar la calidad de Educación Superior Pedagógica, en un marco de mejora continua, de principios éticos, asumiendo la agenda 2030 de los objetivos de desarrollo sostenible de las naciones unidas, para contribuir con el progreso de la sociedad en el ámbito regional y nacional.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Pedagógico de Lima”, oferta el Programa de Estudios de: **EDUCACION INICIAL.**

### IV. VISIÓN

“Al 2030 ser una institución de educación superior de calidad, que garantice una formación sostenible que responda al mercado laboral y al sector productivo,

promoviendo la innovación Pedagógica que contribuya el desarrollo educativo de del país.”

## **V. MISIÓN**

“Somos un Instituto de Educación Superior que forma profesionales de la Educación, innovadores que respondan al mundo educativo con responsabilidad social y contribuyendo al desarrollo sostenible del mundo globalizado”.

## **VI. DEFINICIONES**

- **Formación:** impartir conocimientos básicos que se orienten a proporcionar una visión amplia en función al área donde se desenvuelve.
- **Actualización:** proporcionar conocimientos y experiencias de avance científicos y recientes de la Educación Nacional y mundial.
- **Especialización:** proporcionar conocimientos específicos y profundos para tener el dominio de una determinada especialidad con experiencias y desarrollo de habilidades.
- **Perfeccionamiento:** está orientado a ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos con el propósito de repotenciar sus habilidades, talentos, capacidades profesionales y de gestión.
- **Complementación:** el objeto está en reforzar la formación de un colaborador en el área o programa donde se desenvuelve para alcanzar el nivel que este exige.
- **Estructura organizativa:** Forma cómo se organiza el IESPP, en coherencia con el PEI y la normatividad vigente. Debe reflejarse en la asignación de funciones y responsabilidades para cada puesto dentro de la organización Educativa.
- **CBC:** Condiciones Básicas de Calidad para el procedimiento de licenciamiento de los Institutos de Educación Superior Pedagógicos.
- **LAG:** Lineamientos Académicos Generales Educación Superior Pedagógica y Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
- **Capacitación:** Capacitación se denomina la acción y efecto de capacitar a alguien. Capacitar, como tal, designa la acción de proporcionarle a una persona

nuevos conocimientos y herramientas para que desarrolle al máximo sus habilidades y destrezas en el desempeño futuro de una labor educativa.

- **Habilidades blandas:** Las habilidades blandas se refieren a los rasgos, características y competencias personales que informan cómo un individuo se relaciona con los demás y, a menudo, se usa como sinónimo de habilidades sociales. o habilidades interpersonales.
- **Habilidades duras:** Las habilidades duras son aquellas capacidades que un profesional va adquiriendo a lo largo de su vida en relación a su trabajo. Son ese valor añadido de estudios y preparación en su especialidad.
- **Competencias:** Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea educativa.
- **Capacidad:** Capacidad se refiere a la cualidad de ser capaz para algo determinado, dicha cualidad puede recaer en una persona, entidad o institución, e incluso, en una cosa.
- **Desempeño:** Desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea.
- **Didáctica:** La didáctica es el arte de enseñar. Como tal, es una disciplina de la pedagogía, inscrita en las ciencias de la educación, que se encarga del estudio y la intervención en el proceso enseñanza-aprendizaje con la finalidad de optimizar los métodos, técnicas y herramientas que están involucrados en él.
- **Diagnóstico:** Diagnóstico se denomina la acción y efecto de diagnosticar. Como tal, es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, solucionar un problema o remediar un mal.
- **Satisfacción:** La palabra satisfacción designa lo que ha sido realizado de modo acabado, cumpliendo las expectativas, órdenes o deseos, de tal modo que habiendo hecho lo suficiente se siente la gratificación o el agrado de llegar a un buen resultado, que no necesita de un mayor aporte.

- **Modelo formativo:** es la concepción del servicio educativo que plantea la institución para desarrollar la formación, tomando como referencia el enfoque pedagógico de la educación superior Pedagógica y considerando las necesidades de la región, así como las características institucionales y de su oferta formativa.

- **Enfoque pedagógico:** se fundamenta en un modelo constructivista que ubica al estudiante como protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje facilitando el logro de las competencias específicas y para la empleabilidad y le permite enfrentarse a las exigencias actuales de la Educación Nacional. Dicho enfoque coadyuva en el desarrollo de habilidades para la resolución de problemas, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la autonomía, la capacidad de construir conocimiento y habilidades que contribuyen en el desempeño efectivo del estudiante en sus diferentes entornos como el laboral, social, cultural y personal.

Así mismo el enfoque pedagógico integra aspectos curriculares basados en competencias y en resultados de aprendizaje, así como en el desarrollo de metodologías activas

- **Calidad didáctica:** se refiere a la posibilidad de incorporar activamente en la acción formativa que permitan integrar de forma coordinada metodologías diversas apoyadas en los principios de las teorías conductistas, constructivistas, como:

- ✓ Orden y claridad didáctica.

- ✓ Secuencialidad conceptual.

- ✓ Autonomía organizativa.

- ✓ Aprendizaje activo.

- ✓ Aprendizaje significativo.

- ✓ Aprendizaje cooperativo.

- **EVA:** Entornos virtuales de aprendizajes

- **IES:** Instituto de Educación Superior.

## **VII. IMPORTANCIA**

Nuestro modelo educativo hace énfasis en los resultados del proceso de enseñanza–aprendizaje, teniendo un enfoque de evaluación de las competencias y capacidades adquiridas por el estudiante durante el proceso de aprendizaje, que orienta a una formación integral con conciencia y compromiso social.

Por lo tanto, la capacitación por enfoque de competencias tiene un rol muy importante en las instituciones de educación superior, la cual está orientado y centrado en el desarrollo y fortalecimiento de las capacidades de los aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales del talento humano.

El diseño del presente plan de capacitación docente responde a las necesidades formativas planteadas, considerando que los docentes sean fortalecidos en competencias digitales para la enseñanza no presencial y/o semipresencial, y el proceso de enseñanza aprendizaje a través de sesiones sincrónicas y seguimiento asincrónico de clases. Teniendo en cuenta que la actualización y capacitación es un componente central para el desarrollo profesional para que los colaboradores perfeccionen de manera continua sus conocimientos, habilidades y actitudes con la finalidad de ser competitivos en el mercado laboral y manejar los nuevos procesos y sistemas de innovación.

En este contexto el docente debe estar formado en competencias por ser un componente esencial, en su labor educadora, para el logro de los perfiles profesionales de los estudiantes.

## **VIII. PROPOSITOS Y ACCIONES DEL PLAN**

El presente plan tiene por finalidad organizar el desarrollo, la evaluación y la retroalimentación de la formación y asegurar la calidad de servicio. Así también, el presente plan de capacitación tiene por finalidad mejorar las competencias de los docentes y perfeccionar en forma sistemática y permanente las habilidades pedagógicas y didácticas, capacidades en el manejo de las herramientas de las plataformas académicas en las que se desarrollan las actividades profesionales, permitiendo la actualización en los más altos niveles de exigencia académica y pedagógica, a fin de que aplicadas al proceso de enseñanza - aprendizaje.

Es así que en el presente plan se establece y define institucionalmente las áreas básicas de formación, actualización y complementación educativa para el desarrollo docente, estableciendo prioridades y estimando las necesidades de inversión para su cumplimiento.

Dentro de las acciones a considerar se tiene:

- Realizar un trabajo de sensibilización con los docentes para trabajar dentro del modelo educativo establecido por la dirección de educación.
- Apoyar la capacitación de los docentes de forma sistemática y permanente.
- Promover alianzas estratégicas con el sector empresarial y/o educativo, para el apoyo y coordinación en el proceso de capacitación especializada de los docentes del instituto.
- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores, protegiendo la salud física y mental, y propiciando un adecuado clima laboral, así lograr el incremento de la productividad y rendimiento de la Institución.
- Mejorar la interacción de los colaboradores y fomentar el desarrollo académico y científico, y con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad del servicio ofrecido.
- Crear espacios académicos formalmente instituidos, para la formación de docentes – investigadores.

#### **IX. RESPONSABLE DEL PLAN DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE**

El área responsable directa del diseño, planeación, implementación y ejecución del plan de actualización y capacitación docente es la Coordinación Académica de los programas de estudio la cual coordina y rinde informe al jefe de unidad académica y este a su vez pide la aprobación al director general, conjuntamente con el área de formación continua.

#### **X. ALCANCE**

A los docentes de todos los programas de estudio del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Pedagógico de Lima”.

## **XI. PERFIL DEL DOCENTE DEL INSTITUTO**

En la actualidad la generación de jóvenes, tendrán que ser formados para nuevos trabajos en los niveles y modalidades de la Educación Nacional; que ya están cambiando; para usar nuevas metodologías, cada vez más complejas y para asumir responsabilidades con nuevos perfiles para ocupar cargos docentes y en el futuro cargos directivos o de Especialistas. El papel de los docentes es indispensable ante este panorama.

Impulsar la educación basada en competencias, favorecerá a que los futuros profesionales logren desenvolverse con éxito dentro de un mundo globalizado, competitivo y en constante cambio. Se define como competencia el desempeño que resulta de la movilización de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de un individuo, en un contexto específico, para resolver problemas que se presenten en diversos ámbitos de su vida. Con un currículum orientado en educación por competencias, el perfil de un egresado del Instituto, por ejemplo, puede ayudar a orientarle para estudiar una carrera a partir de las habilidades desarrolladas. Las formas de enseñanza aprendizaje han cambiado por diferentes factores como la globalización, la Pedagogía y la forma en que interactuamos a partir de ella. El futuro de la educación cada vez se centrará en estimular al estudiante y fomentar su aprendizaje.

Por eso una educación basada en el desempeño, no sólo está centrada en el estudiantado, sino también en el rol docente. Compromete a este en la modificación de su práctica docente, su manera de diseñar las actividades y estrategias, su planeación no como un mero requisito administrativo, sino como un referente de cómo conducir al estudiantado en la consecución de los objetivos, propósitos y en el desarrollo de sus competencias y conocimientos, de forma tal que les sirvan para enfrentar y responder a determinados problemas presentes a lo largo su vida. Muchas de esas actitudes se deben a una resistencia al cambio, ya sea por haber sido educados con otros enfoques, por desconocimiento o por no estar de acuerdo con el enfoque Plan de Actualización y basado en competencias. El docente debe comprometerse, mediante la reflexión constante sobre su tarea docente, en espacios de construcción individual y grupal, y con aportes significativos, de forma tal que pueda enfrentarse con los numerosos dilemas y retos que se presentan en este milenio.

Los docentes del IESPP “TECNOLOGICO DE LIMA”, son profesionales con nivel académico actualizado, responsabilidad, liderazgo, ética profesional y visión de futuro, capaces de tomar decisiones, resolver problemas, y orientar su gestión a formar profesionales de la Educación reflexivos, críticos, para un mundo en constante cambio enmarcado en el perfil profesional del programa de estudios.

El instituto contará con docentes a tiempo completo, con una jornada laboral mínima de 12 horas, y que puede compartir con actividades lectivas, o no lectivas como: investigación e innovación, productivas, tutoría y administrativas, según la naturaleza del contrato.

## **XII. PARA EJERCER LA DOCENCIA EN LA INSTITUCIÓN SE REQUIERE:**

12.1. Requisitos mínimos para postular al contrato de una plaza de docente regular, de especialidad y de empleabilidad:

a) Modalidad presencial:

a.1. Grado académico o título equivalente al grado o título del programa formativo en el que se va a desempeñar.

Para docentes de especialidad:

a. Modalidad presencial.

a.1. Grado académico o título equivalente al grado o título del programa formativo en el que se va a desempeñar.

b. Modalidad semipresencial y a distancia:

b.1. Grado académico o título equivalente al grado o título del programa formativo en el que se va a desempeñar.

b.2. Grado de maestría registrado en la SUNEDU, en la misma especialidad o afín al programa de estudios en el que se va a desempeñar.

▪ Los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado “Pedagógico Lima”, son profesionales con nivel académico actualizado, responsabilidad, ética profesional, liderazgo y visión de futuro.

▪ Capaces de tomar decisiones, resolver problemas y orientar su gestión

a formar profesionales críticos y reflexivos para un mundo en constante cambio, enmarcados en el perfil profesional.

▪ La labor docente implica el desempeño de funciones de enseñanza aprendizaje, investigación, proyección social, capacitación, producción intelectual, promoción de la cultura, creación y promoción del arte.

✓ Conocimiento amplio de la disciplina y pedagógica.

✓ Habilidades de Informáticas

✓ Conocimiento de herramientas digitales de Entornos Virtuales (EVA)

✓ Gestiona el Conocimiento Autónomo en los Estudiantes

✓ Habilidades de gestión

✓ Función de tutor o tutora

✓ Capacidades culturales y contextuales

✓ Capacidades comunicativas

✓ Capacidades sociales

✓ Capacidades metacognitivas

✓ Capacidades tecnológicas

✓ Características de investigación

✓ Es responsable

✓ Es flexible

✓ Observador

✓ Es mediador

✓ Es cooperativo

- ✓ Es inspirador
- ✓ Es innovador
- ✓ Es resolutivo
- ✓ Es empático
- ✓ Es carismático

### **XIII. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES**

Para la identificación de necesidades del personal docente, se recurre a la evaluación del desempeño docente mediante encuestas y a los resultados de supervisión y acompañamiento, asimismo se aplicarán, entrevistas y observaciones para hacer el análisis de la temática a capacitar.

### **XIV. METAS**

- a) Las metas 2025 - 2030 es capacitar y actualizar al 100% del total de docentes.
- b) Al finalizar los docentes deben estar capacitados en el concepto educativo semipresencial y a distancia - debe poder: Organizar, conducir y evaluar proceso de enseñanza y aprendizaje a través de entornos virtuales con los sistemas modernos de enseñanza presencial, educación por competencias y evaluación por competencias y en el uso de las plataformas virtuales del Instituto, el 100% de docentes.
- c) Al inicio del primer periodo académico de los años 2025-2029, deben estar capacitados en todos los Módulo I al V según sea el programa de estudio al 100% de los docentes del instituto. Deben estar capacitados, con una lista de debilidades pedagógicas según sea el año, las cuales deben ser enfrentadas en la capacitación. Además capacitar en educación a distancia, competencias, entornos virtuales de aprendizaje (EVA), manejo de los diferentes herramientas pedagógicas y accesorios pedagógicos para la realización del aprendizaje.

### **XV. OBJETIVOS:**

15.1. Objetivos del plan de actualización y capacitación docente:

El objetivo de este plan de actualización y capacitación docente es la adquisición, Especialización, perfeccionamiento o actualización de conocimientos, aptitudes y capacidades personales y/o profesionales, a fin de mejorar el desempeño laboral de los docentes y lograr el desarrollo institucional y social.

✓ Diseñar el programa de capacitación para el fortalecimiento académico y la docencia, respondiendo a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución y los programas académicos, en general y sus miembros, en particular.

✓ Lograr la indispensable implicación de los docentes en su proceso formativo iniciándose con la participación de estos en el estudio de dichas necesidades para nuestra modalidad.

#### 15.2. Objetivos estratégicos del PEI para capacitación y actualización docente:

En el Proyecto Educativo Institucional se plantea objetivos entre estratégicos, a continuación, mostramos solo los objetivos que están vinculados con el Plan de Actualización y Capacitación Docente las cuales son, OEI.3. los que se detalla a continuación:

- OEI. 3. Fortalecer la formación pedagógica de los docentes, que responda a los contextos educativos.

15.2.1. Objetivo específico para fortalecer la formación pedagógica de los docentes, que responda a los contextos educativos.

- Capacitar a docentes encargados que ocupan cargos de gestión pedagógica.
- Plan de captación docentes para fortalecer las capacidades técnico pedagógico.

**XVI. COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTES:**

Objetivos estratégicos del Plan de Capacitación y actualización Docente	OEl. 03. fortalecer la formación pedagógica de los docentes, que responda a los contextos educativos.	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCIONES
		Capacitar a docentes encargados que ocupan cargos de gestión pedagógica.	Fomentar el desarrollo de capacitación de docente en las diferentes áreas. Capacitar a los docentes en los medios pedagógicos. Capacitar a los docentes en los entornos virtuales de aprendizaje. Capacitar a los docentes en el área de habilidades blandas. Capacitar a los docentes en el área de aprendizaje basado en proyectos.
		Plan de captación docentes para fortalecer las capacidades técnico pedagógicas	Elaborar el plan de captación de docentes para fortalecer las capacidades técnico pedagógicas.

**XVII. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.**

DESCRIPCION	CONDICION			
	NOMBRADOS	CONTRATADOS	TOTAL	
DOCENTES	Matemática	2	20	22
	Comunicación	2	10	12
	Ciencias sociales	0	12	12
	Ciencias Naturales	0	4	4
	Sistemas	0	2	2
ADMINISTRATIVOS		2	2	4
Total, general		6	50	56

**Directos:** Como eje principal, beneficiar a todos los docentes que desarrollan actividades académicas en el proceso de enseñanza y aprendizaje del IES.

✓ Docentes que ingresen a la docencia del Instituto a través del concurso de méritos, organizado por la Institución.

✓ Docentes comprometidos con el desarrollo del instituto y que acrediten una evaluación satisfactoria.

**Indirectos:** Los estudiantes por la mejora en todos los servicios que brinda el IES.

## XVIII. TEMÁTICAS DE LA CAPACITACIÓN.

CAPACITACIÓN DOCENTE	LÍNEAS DE CAPACITACIÓN	DENOMINACION	TIPOS DE FORMACIÓN
Capacitación para fortalecer las nuevas metodologías de enseñanza y evaluación de aprendizaje	Didáctica y pedagogía	Implementar las diferentes técnicas de educación presencial y a distancia.	Capacitación
		Dar capacitación a los docentes sobre el modelo e-learning. Dar capacitación sobre la educación por competencias y a distancia.	Capacitación
		Capacitación sobre la metodología del ABP.	Capacitación
		Elaboración de material educativo para presencial, semipresencial y distancia.	Capacitación
		Realizar dinámicas de fortalecimientos de creación de grupos.	Capacitación
		Difundir técnicas aplicables para poder generar una buena comunidad entre los estudiantes.	Capacitación
		Revisión y actualización de los silabo de programas autorizados.	Capacitación
		Preparación de silabo de los nuevos programas de estudios presenciales, semipresenciales y a distancia.	Capacitación
Capacitación para fortalecer el uso de las TIC y/o manejo de entornos virtuales de aprendizaje	Nuevas tendencias científicas y tecnológicas	Orientar a los docentes al uso de la biblioteca virtual.	Actualización
Capacitación en nuevas tendencias tecnológicas o uso de herramientas y/o equipos para el desarrollo de las actividades pedagógicas.		Competencias digitales en la docencia	Actualización
		competencias digitales en la docencia con Google Meet y Moodle	Actualización
		Promover las investigaciones de nuevas tecnologías de la educación Virtual y gestionar Entornos virtuales de Aprendizaje.	Actualización
Capacitación en Investigación e innovación tecnológicas	Investigación	Diseños experimentales	Especialización
		Software para informes de investigación y artículos científicos.	Especialización
		Estilos de redacción científica para artículos e investigación.	Especialización
		Estadística aplicada a los artículos indexados (scopus)	Especialización
Gestión pedagógica	Gestión	Establecer convenios con entidades educativas superiores para capacitar docentes.	Capacitación
		Capacitación del personal docente y administrativos sobre relaciones humana.	Capacitación
		Integración del personal docente y administrativo	Capacitación

## XIX. REQUISITOS PARA ACCEDER A LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN:

Se requieren de los siguientes requisitos:

1. Ser docente (nombrado o contratado).
2. Haber demostrado compromiso y responsabilidad con la institución.
3. La evaluación de su trabajo académico sea satisfactoria.
4. Participación activa y académica en los procesos, trabajos aplicativos, proyectos de

investigación, proyectos productivos de emprendimiento relacionados con la institución.

## **XX. PROCEDIMIENTOS PARA LAS ACTIVIDADES DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN:**

Las actividades de capacitación docente se desarrollarán bajo el siguiente procedimiento:

1. Identificación de necesidades de capacitación y actualización docente y administrativa mediante el uso de encuestas.
2. Elaboración del plan anual de trabajo y planificación de la propuesta del temario para las capacitaciones a ejecutarse.
3. Aprobación por consejo asesor el desarrollo de la capacitación a docentes y administrativos.
4. Promoción de la capacitación.
5. Desarrollo de la capacitación.
6. Evaluación y análisis de resultados.
7. Informe final del evento.

## **XXI. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN.**

**Debemos tomar los siguientes criterios:**

- a) Los docentes deben estar comprometidos con los objetivos y alcances del Instituto.
- b) El docente debe tener un vínculo firme con el instituto. (contrato).
- c) El docente debe demostrar interés de manera activa en el desarrollo institucional.
- d) En caso de pocas vacantes se regirá un estricto orden de méritos alcanzado durante todo el año mediante las encuestas.
- e) Las capacitaciones se realizarán en hora flexibles del docente.
- f) Participación e interés en el desarrollo de capacitación de los EVA y gestionar el aprendizaje autónomo.

## **XXII. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DOCENTE PARA LA CAPACITACIÓN**

- a. Al inicio del periodo académico se debe publicar en el panel principal del local las actividades de selección de docentes para la capacitación.
- b. Recolección de datos de las encuestas y crear el cuadro de méritos de los docentes.
- c. Comunicar a los docentes seleccionados para la capacitación o actualización.

d. Realizar la inscripción de los docentes que van a participar.

e. Publicar las diferentes actividades.

### **XXIII. ESTRATEGIAS**

a) Realizar un trabajo de sensibilización con los docentes para entender y trabajar dentro del nuestro nuevo modelo educativo establecido por el instituto.

b) Promover alianzas estratégicas con el sector empresarial y/o productivo, para el apoyo y coordinación en el proceso de capacitación especializada de los docentes del instituto.

c) Lograr el financiamiento y su ejecución presupuestaria del instituto, dentro del rubro de capacitación docente, considerado en el PAT.

d) Realizar los planes de capacitación al iniciar cada año académico cumpliendo el PAT.

e) Recopilar los datos personales de todos los docentes incluyendo su correo electrónico.

### **XXIV. METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL PLAN**

Es necesario realizar una estrategia que garantice que se pueda cumplir con los objetivos planteados en este plan, por lo tanto, se desarrollarán bajo la modalidad Presenciales, Semipresenciales y a Distancia, estos requieren de diversos medios, tecnologías y ambientes, diseñados para la construcción de los aprendizajes. se realizará las actividades de formas paralelas para que todos nuestros docentes sean participantes.

#### **1. Presencial**

Se realizará en forma centralizada en los locales de la IES, en forma individual como mínimo dos veces al año, bajo responsabilidad del coordinador académico de cada local. La programación debe coordinarse con la comisión de Capacitación docente, los temas deben ser los programados en este plan.

En la modalidad presencial, los EVA actúan como complemento de la formación y deben estar debidamente estructurados, también pueden ser páginas web interactivas, repositorios, videos, entre otros recursos digitales, a fin de desarrollar actividades adicionales a las programadas en las sesiones presenciales.

#### **2. Semipresencial**

Se desarrollan de manera alternada, es decir entre los ambientes de la institución y un

EVA. Para ello, planifica, organiza las actividades pedagógicas y asegura la disponibilidad del personal docente idóneo.

Para esta modalidad entre el 30% y 50% de los créditos del programa de estudio se realiza a través de los EVA, debidamente estructurados y monitoreados desde la institución educativa.

Así mismo los créditos con horas prácticas y que por su naturaleza requieren de ambientes, ambientes especiales entre otros, los que serán desarrollados de manera presencial en horarios establecidos y virtuales, con la finalidad de asegurar el logro de las competencias.

### 3. Virtual por Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA)

Se realizar en forma semestral, a partir del mes de marzo, convocando a todos los docentes. Los coordinadores de los locales deben garantizar que sus docentes se conecten al Campus Virtual los días de capacitación, Docente que no se conecte deberá presentar la justificación necesaria de lo contrario recibirá la sanción administrativa que corresponda.

Se debe tener en cuenta los aspectos descritos en el numeral 11.3 de la R.V. 049-2022-MINEDU para la implementación del servicio a distancia, de tal manera que aseguren las condiciones adecuadas para brindar los programas de formación continua en esta modalidad.

Los EVA son entornos que: Permiten el acceso a través de navegación; generalmente se encuentra protegido por una contraseña o cable de acceso.

Disponen de un interface gráfico e intuitivo.

Presentan módulos para la gestión y administración académica, organización de cursos, calendario, materiales digitales, gestión de actividades, seguimiento del estudiante, evaluación de aprendizaje.

Se adaptan a las características y necesidades del usuario.

Posibilitan la comunicación e interacción entre los estudiantes y el docente.

Presenta diferentes tipos de actividades que pueden ser implementadas.

Incorporan recursos para el seguimiento y evaluación de los docentes.

Por otro lado, con la finalidad de cumplir con lo estipulado en la ley N° 29733, ley de protección de datos personales, la institución educativa debe contar con un sistema de seguridad de la información el cual debe estar establecido en su reglamento institucional y otros documentos de gestión correspondiente.

Otras modalidades de capacitación se pueden considerar las siguientes:

a) **Pedagogía y didáctica:** El objetivo es mejorar la formación pedagógica, el desarrollo de competencias didácticas en los docentes.

b) **Pedagogías aplicadas a la educación:** Su objetivo es promover el desarrollo de las competencias pedagógicas en los docentes, en el contexto de una educación para toda la vida.

c) **Autoevaluación:** Pretende fomentar la cultura de la autoevaluación en el marco de las disposiciones normativas, a fin de seguir generando ambientes propicios para fortalecer el proceso de acreditación institucional.

d) **Competencias comunicativas e investigativas:** Busca a través de la capacitación y actualización docente, el desarrollo de competencias transversales que faciliten la formulación, desarrollo y aplicación de los procesos de investigación y finalmente el desarrollo de capacidades comunicativas que permitan plasmar los resultados de investigación con calidad y pertinencia.

#### **Definiciones a considerar:**

**COMPETENCIA PROFESIONAL:** El conjunto de variables que permiten construir el perfil formativo inicial del profesor. Esta formación le aporta al docente un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que constituyen su ser profesional y que se reflejan a lo largo de su vida laboral –en especial en la docencia– e incluso en su vida personal y social.

**COMPETENCIA INVESTIGADORA** se refiere a las capacidades que adquiere un sujeto al cursar estudios de post licenciatura o posgrado en un campo de conocimiento determinado y que lo prepara para la generación y aplicación del conocimiento. Por el nivel de estudios, supone la adquisición de conocimientos altamente especializados y la habilidad para diseñar y desarrollar proyectos de investigación, para gestionar la información que requiere, y difundir y transferir los resultados obtenidos.

**COMPETENCIA PEDAGÓGICA:** Busca integrar las características de formación adicionales a la formación inicial o de posgrado, que dotan al profesor de capacidad para promover aprendizajes en sus estudiantes y evaluarlos. Incluye las técnicas, estrategias de aprendizaje y el diseño instruccional, así como los aspectos disciplinarios de los cursos que imparte, en la medida que el conocimiento que pone a disposición de los estudiantes debe ser actualizado con constancia.

**COMPETENCIA TECNOLÓGICA:** Incorpora el uso de las TIC como herramientas de aprendizaje, gestión de la información y comunicación, soporte a la innovación pedagógica a través de ambientes de aprendizaje virtuales y de estrategias innovadoras de aprendizaje entre los estudiantes. Incluye la capacitación previa que los profesores han tenido –institucional o individualmente – para el uso de la computadora, lo que influirá en su actitud frente al uso de herramientas digitales. De la misma manera, es importante conocer el manejo del inglés como segunda lengua, idioma indispensable para navegar por la Web y acceder a la información más actualizada de las disciplinas que imparte el docente.

e) Capacitación del área: Busca brindar capacitación y formación a los docentes en forma sistemática y permanente en relación con sus saberes del área de su dominio, incluyendo ambos programas de estudio.

#### 4. Tipos de capacitación y actualización.

Los IESPP pueden brindar los distintos tipos de programas de capacitación y actualización:

**Programas de capacitación:**

Está dirigido a la adquisición y/o fortalecimiento de capacidades relacionadas con competencias básicas o competencias para la empleabilidad, las cuales pueden ser transversales a varios programas de estudio o áreas del conocimiento.

**Programas de actualización:**

Se orienta a la expansión de conocimientos, el fortalecimiento de capacidades y la mejora de las competencias de un determinado programa de estudios. Responde a la transformación de la práctica profesional debido a las adaptaciones a la tecnología,

nuevos procesos y procedimientos e involucra aspectos generales vinculados con la productividad, calidad y otros propios del mundo laboral.

**Programas de especialización:**

Dirigida a la profundización de conocimientos teórico-práctico, así como la adquisición y fortalecimiento de capacidades especializadas. Responde a los avances científicos y tecnológicos específicos vinculados a un determinado programa de estudios y/o actividad productiva e involucra el dominio de un conocimiento, metodología o tecnología especializada. Se desarrolla bajo la forma de cursos de especialización.

**Así también, se puede considerar los siguientes tipos:**

**a) Inductiva:** Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador en general como a su ambiente.

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

**c) 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.

**5. Organización de los programas de capacitación y actualización.**

▪ Los programas de capacitación se organizan a través de un sílabo con el número de créditos académicos y su correspondiente en horas lectivas de acuerdo con los contenidos y actividades de aprendizaje específico.

▪ Los programas de actualización y especialización se organizan a través de un plan de estudios y sílabo con el número de créditos académicos y correspondientes en horas lectivas de acuerdo con el nivel de complejidad de los contenidos y las actividades de aprendizaje establecidas, así como las capacidades a desarrollar.

**6. Duración de los programas de capacitación y actualización.**

La duración de los programas depende de los contenidos de aprendizaje, su nivel de complejidad, así como la naturaleza predominante teórica o práctica de los mismos.

Para la elaboración de los programas, se tomará en cuenta el número mínimo de créditos y horas establecidas según los presentes lineamientos:

PROGRAMA DE FORMACION CONTINUA		CREDITOS ACADEMICOS MINIMOS	HORAS MINIMAS
Capacitación	Teoría	1	16
	Práctica	1	32
Actualización		4	48
Especialización		10	160
El valor de un crédito teórico es de (16) horas y el valor del crédito práctico es de (32) horas académicas.			

### **7. Contenido de los programas de capacitación y actualización:**

Los contenidos del programa, debe ser las actividades de aprendizaje, objetivos, metodología y resultados esperados; así como el número de horas y créditos, entre otros aspectos básicos, deben ser informados a los docentes oportunamente y detallados en el sílabo del curso.

### **8. Implementación**

Se elabora una lista de docentes y constantemente se debe actualizar(mensual).

Debe incluir sus datos personales y su correo, el cual nos permite emitir un link el día de la capacitación, al conectarse el docente, se registra en la base de datos y es monitoreado por el administrador de la institución. Esto asegura la obligatoriedad de la asistencia de docentes en la actividad de capacitación si este se desarrolla de forma virtual o semipresencial y si es presencial se registra en una ficha de asistencia.

Los coordinadores de los programas de estudio deben publicar y comunicar a los docentes sobre el día y hora de la capacitación bajo responsabilidad.

En caso de que el docente no pueda comunicarse, el link del video grabado será enviado a su correo si fue virtual la capacitación. Sin embargo, este debe presentar su justificación en la brevedad posible al coordinador del programa.

### **9. la certificación de capacitación:**

La institución educativa otorga el certificado correspondiente al finalizar el curso a solicitud de los docentes o participantes que hayan culminado y aprobado dicho programa.

El certificado es el documento que acredita la aprobación de un programa de formación continua.

El certificado de programa de formación continua se emite conforme al modelo único nacional (Anexo N° 11A), teniendo en cuenta las siguientes características:

- i) formato A4;
- ii) papel de 180 a 220 gr;
- iii) foto tamaño pasaporte;
- iv) firma, posfirma y sello del director.

La emisión de los certificados de formación continua se realizará de manera oportuna por el IESP, sin exceder los treinta (30) días hábiles, luego de haberse cumplido con la presentación de la solicitud y los requisitos correspondientes.

#### **10. Requisitos para otorgar la certificación**

- ✓ Tener una asistencia del 90 %
- ✓ Culminar la capacitación al 100%
- ✓ Aprobar la capacitación con una nota de 13 como mínimo para una certificación de aprobado, menor a la calificación de 13 se obtendrá una certificación de participante.

#### **XXV. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La evaluación, control y seguimiento de una capacitación depende en gran medida de los procesos de planeación y ejecución de un evento de capacitación y/o formación. Pero realmente la satisfacción de dicho evento está directamente relacionada en la detección de las necesidades de capacitación o formación de los docentes.

Por lo cual se realizará el monitoreo de los siguientes indicadores:

INDICADORES	VALORES/INDICE	FUENTE DE INFORMACION	RESPONSABLE
Informe semestral del cumplimiento de objetivos del programa de Actualización y capacitación docente.	Si/No	Documento	Jefe de la Unidad de Formación continua
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación continua
Cobertura de la Capacitación	% de docentes actualizados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Grado de Satisfacción	% de docentes satisfechos /Docentes capacitados, actualizados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua

## XXVI. ACTIVIDADES PROPUESTAS

N°	OBJETIVOS	ACTIVIDADES PRPOUESTAS	TEMAS
1	Promover el 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.	Capacitación del personal docente y administrativos sobre relaciones humanas.	Tema a. Dinámicas de integración de docentes y personal administrativo Tema b. Habilidades blandas Tema c. Dinámicas de integración
2	Implementar nuevas estrategias pedagógicas formativos.	El perfecto dominio de la utilización del Campus Virtual y gestionar Entornos virtuales de Aprendizaje.	Tema a. Como navegar en el campus, cargar y descargar información. Tema b. Como realizar comunicación con sus estudiantes en el campus. Tema c. Uso del Sistema como campus virtual. Tema e. Ingresar notas, generar reporte.
3	Promover la investigación e innovación tecnológica en la Institución Educativa.	Capacitación para el dominio de informes de investigación, Estilos de redacción y estadística científica.	Tema a. Diseños experimentales Tema b. Software para informes de investigación y artículos científicos. Tema c. Estilos de redacción científica para artículos e investigación. Tema d. Estadística aplicada a los artículos indexados (scopus).
4	Impulsar la modalidad presencial y distancia con todas sus características, difundir los beneficios de esta modalidad.	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.
5	Elaboración de material didáctico de los nuevos Programas de Estudios e implementar la actualización de los Programas Autorizados.	Utilizar adecuadamente los recursos de comunicación e información tecnológica en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	Tema a. Como prepara y subir recursos pedagógicos al campus.
6	Revisión y actualización constatare de las prácticas propuestas	Capacitar a los docentes por especialidades en las diferentes Unidades Didácticas.	Tema a. Unidades didácticas específicas por especialidad. Tema b. Unidades didácticas de la empleabilidad por especialidad.
7	Dar prioridad a la capacitación de docentes en modalidad de estudios, metodologías nuevas, evaluaciones, innovación y creación.	La media de los temas propuestos en el CB de los Institutos Pedagógicos del Perú.	Tema a. Implementación de metodologías para el nuevo enfoque.
8	Establecer alianzas y/o convenios estratégicos para mejorar la práctica pedagógica del personal docente.	Realizar plan de convenios de capacitación docente	1. Realizar el plan para realizar convenios con entidades educativas del sector superior universitario. 2. Firmar convenios con entidades universitarias. 3. Programar las capacitaciones dentro del plan de capacitación.
9	Reforzar las estrategias para fomentar los grupos de estudios supervisados por docentes de la institución.	Afianzar una relación constructiva entre el docente y estudiante del instituto.	Tema a. Técnica, métodos y actividades para el afianzar una relación entre el docente y el estudiante presencial, semipresencial y a distancia.
10	Implementar las actividades necesarias para poder garantizar el cumplimiento de los silabo por Unidad Didáctica.	Reforzar las técnicas de seguimiento silábico.	Tema a. Importancia de seguir las recomendaciones y contenidos del silabo. Tema b. Explicar cómo utilizar los silabo dentro del cronograma de clases. Tema c: Diseñar los planes de clases mediante los silabo.
11	Se requiere mayor difusión del Licenciamiento y los programas de estudio, los módulos Pedagógicos, local, que oferta el IESPP" Pedagógico de Lima".	Informar a todos los docentes sobre el proceso de licenciamiento.	Tema a. Normas de licenciamiento. Tema b. CBC y LAG. Tema c. Responsabilidad del docente ante el licenciamiento.



8	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a estudiantes	100% Docentes	1000	Sede principal o virtual		Jefe de Unidad Académica											
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>			<b>1900.00</b>														

### XXIX. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL AÑO 2025:

INDICADORES	VALORES / ÍNDICES	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLES
Informe semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente.	Si/No	Documento	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Cobertura de la Capacitación	% De docentes capacitados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Grado de Satisfacción	% de docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua

### XXX. PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2026.

N°	ACTIVIDADES	2026												RESPONSABLE	
		F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1	Recopilación de tema que necesitan de reforzamiento o capacitación.		X												Área de coordinación académica
2	Planificación de la propuesta del temario para la capacitación.		X												Área de coordinación académica
	Determinación de las necesidades para la Actualización: elaboración y aplicación de encuestas a los docentes.		X												Área de coordinación académica
4	Aprobación por Consejo Asesor el Desarrollo de la Actualización y Capacitación.		X												Área de coordinación académica
5	Promoción de la Capacitación y Actualización.			X											Área de coordinación académica
6	Desarrollo de la Capacitación.			X											Área de coordinación académica
7	Desarrollo de la Actualización.			X	X	X	X	X	X	X	X				Área de coordinación académica
8	Evaluación de la Capacitación y Actualización.							X						X	Área de coordinación académica

**XXXI. CALENDARIZACIÓN, CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN  
PARA EL AÑO 2026**

N°	TEMARIO	BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO	LUGAR	DURACION N° DE HORAS ACADEMICAS	RESPONSABLE														
							M	A	M	J	J	A	S	O	N					
1	Elaborar programa de fortalecimiento de capacidades para docentes	100% Docentes	100.00	Sede principal o virtual	16	Jefe de Unidad Académica														
2	Taller de elaboración de Programaciones y sílabus	100% Docentes	100.00	Sede principal o virtual	16	Jefe de Unidad Académica														
3	Taller de gestión de la carpeta pedagógica, elaboración de instrumentos de evaluación	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	16	Jefe de Unidad Académica														
4	Implementar la metodología ABP en ambos Programas de Estudio. - Taller de metodología de enseñanza ABP	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica														
5	Curso Taller para Personal de Servicio y Mantenimiento de Instituciones Educativas	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica														
6	Curso Taller de Seguridad y salud en el trabajo	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica														
7	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a docentes. docentes	100% Docentes	500.00	Sede principal o virtual		Jefe de Unidad Académica														
8	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a estudiantes	100% Docentes	1000	Sede principal o virtual		Jefe de Unidad Académica														
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>			<b>1900.00</b>																	

**XXXII. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL AÑO 2026:**

INDICADORES	VALORES / ÍNDICES	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLES
Informe semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente.	Si/No	Documento	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Cobertura de la Capacitación	% De docentes capacitados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Grado de Satisfacción	% de docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua



7	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a docentes. docentes	100% Docentes	500.00	Sede principal o virtual	.	Jefe de Unidad Académica												
8	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a estudiantes	100% Docentes	1000	Sede principal o virtual	.	Jefe de Unidad Académica												
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>			<b>1900.00</b>															

### XXXV. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL AÑO 2027:

INDICADORES	VALORES / ÍNDICES	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLES
Informe semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente.	Si/No	Documento	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Cobertura de la Capacitación	% De docentes capacitados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Grado de Satisfacción	% de docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua

### XXXVI. PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2028.

N°	ACTIVIDADES	2026												RESPONSABLE
		F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
1	Recopilación de tema que necesitan de reforzamiento o capacitación.		X											Área de coordinación académica
2	Planificación de la propuesta del temario para la capacitación.		X											Área de coordinación académica
3	Determinación de las necesidades para la Actualización: elaboración y aplicación de encuestas a los docentes.		X											Área de coordinación académica
4	Aprobación por Consejo Asesor el Desarrollo de la Actualización y Capacitación.		X											Área de coordinación académica
5	Promoción de la Capacitación y Actualización.			X										Área de coordinación académica
6	Desarrollo de la Capacitación.			X										Área de coordinación académica
7	Desarrollo de la Actualización.			X	X	X	X	X	X	X				Área de coordinación académica
8	Evaluación de la Capacitación y Actualización.							X					X	Área de coordinación académica

### XXXVII. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL AÑO 2028:

N°	TEMARIO	BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO	LUGAR	DURACION N° DE HORAS ACADEMICAS	RESPONSABLE	M	A	M	J	J	A	S	O	N
1	Elaborar programa de fortalecimiento de capacidades para docentes	100% Docentes	100.00	Sede principal o virtual	16	Jefe de Unidad Académica									
2	Taller de elaboración de Programaciones y sílabus	100% Docentes	100.00	Sede principal o virtual	16	Jefe de Unidad Académica									
3	Taller de gestión de la carpeta pedagógica, elaboración de instrumentos de evaluación	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	16	Jefe de Unidad Académica									
4	Implementar la metodología ABP en ambos Programas de Estudio. - Taller de metodología de enseñanza ABP	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica									
5	Curso Taller para Personal de Servicio y Mantenimiento de Instituciones Educativas	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica									
6	Curso Taller de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica									
7	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a docentes. docentes	100% Docentes	500.00	Sede principal o virtual	.	Jefe de Unidad Académica									
8	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a estudiantes	100% Docentes	1000	Sede principal o virtual	.	Jefe de Unidad Académica									
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>			<b>1900.00</b>												

### XXXVIII. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL AÑO 2028:

INDICADORES	VALORES / ÍNDICES	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLES
Informe semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente.	Si/No	Documento	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Cobertura de la Capacitación	% De docentes capacitados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Grado de Satisfacción	% de docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua



Instituciones Educativas																	
6	Curso Taller de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica											
7	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a docentes. docentes	100% Docentes	500.00	Sede principal o virtual	.	Jefe de Unidad Académica											
8	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a estudiantes	100% Docentes	1000	Sede principal o virtual	.	Jefe de Unidad Académica											
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>			<b>1900.00</b>														

### XLI. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL AÑO 2029:

INDICADORES	VALORES / ÍNDICES	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLES
Informe semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente.	Si/No	Documento	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Cobertura de la Capacitación	% De docentes capacitados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Grado de Satisfacción	% de docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua

### XLII. PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2030.

N°	ACTIVIDADES	2026												RESPONSABLE	
		F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1	Recopilación de tema que necesitan de reforzamiento o capacitación.		X												Área de coordinación académica
2	Planificación de la propuesta del temario para la capacitación.		X												Área de coordinación académica
3	Determinación de las necesidades para la Actualización: elaboración y aplicación de encuestas a los docentes.		X												Área de coordinación académica
4	Aprobación por Consejo Asesor el Desarrollo de la Actualización y Capacitación.		X												Área de coordinación académica
5	Promoción de la Capacitación y Actualización.			X											Área de coordinación académica
6	Desarrollo de la Capacitación.			X											Área de coordinación académica
7	Desarrollo de la Actualización.			X	X	X	X	X	X	X					Área de coordinación académica

8	Evaluación de la Capacitación y Actualización.							X				X	Área de coordinación académica
---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--------------------------------

### XLIII. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL AÑO 2030:

N°	TEMARIO	BENEFICIARIOS	PRESUPUESTO	LUGAR	DURACION N° DE HORAS ACADEMICAS	RESPONSABLE	M	A	M	J	J	A	S	O	N
1	Elaborar programa de fortalecimiento de capacidades para docentes	100% Docentes	100.00	Sede principal o virtual	16	Jefe de Unidad Académica									
2	Taller de elaboración de Programaciones y sílabus	100% Docentes	100.00	Sede principal o virtual	16	Jefe de Unidad Académica									
3	Taller de gestión de la carpeta pedagógica, elaboración de instrumentos de evaluación	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	16	Jefe de Unidad Académica									
4	Implementar la metodología ABP en ambos Programas de Estudio. - Taller de metodología de enseñanza ABP	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica									
5	Curso Taller para Personal de Servicio y Mantenimiento de Instituciones Educativas	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica									
6	Curso Taller de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100% Docentes	50.00	Sede principal o virtual	32	Jefe de Unidad Académica									
7	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a docentes. docentes	100% Docentes	500.00	Sede principal o virtual	.	Jefe de Unidad Académica									
8	Ejecución de plan de capacitación de formación continua a estudiantes	100% Docentes	1000	Sede principal o virtual	.	Jefe de Unidad Académica									
<b>TOTAL DE PRESUPUESTO</b>			<b>1900.00</b>												

### XLIV. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PARA EL AÑO 2030:

INDICADORES	VALORES / ÍNDICES	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLES
Informe semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente.	Si/No	Documento	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Cobertura de la Capacitación	% De docentes capacitados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua
Grado de Satisfacción	% de docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe	Jefe de la Unidad de Formación Continua

#### **XLV. RESUMEN DEL PRESUPUESTO OBJETIVO 2025 – 2030**

<b>OBJETIVOS ESTRATEGICOS PEI</b>		<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	<b>2029</b>	<b>2030</b>	<b>PRESUPUESTO</b>
<b>OEI. 03</b>	Fortalecer la formación pedagógica de los docentes, que responda a los contextos educativos.	S/.1900	S/.1900	s/.1900	S/1900	S/.1900	S/.1900	S/. 1,900.00
<b>TOTAL:</b>		<b>S/.1900</b>	<b>S/.1900</b>	<b>S/.1900</b>	<b>S/.1900</b>	<b>S/.1900</b>	<b>S/.1900</b>	<b>S/. 13,300</b>

#### **XLVI. ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN 2025 – 2030**

La temática considerada en el presente plan de trabajo de capacitación y actualización docente, puede ampliarse según las necesidades y acorde al avance científico y cumplimiento de metas institucionales.

#### **XLVII. FINANCIAMIENTO**

El financiamiento y presupuesto requerido para el desarrollo será asumido por la institución en su totalidad.

El Presupuesto para las capacitaciones está enmarcado en el presupuesto general de la Institución y que es la suma total de S/. 13.300 soles durante los años 2025 – 2030 programados, la misma que será distribuido de acuerdo a lo planificado.

