

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADO  
“JUAN BOSCO DE HUÁNUCO”**



**PLAN DE ACTUALIZACION Y  
CAPACITACION DOCENTE**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2019 - 2023**

## INDICE

### Contenido

CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADO “JUAN BOSCO DE HUÁNUCO” .....	2
<b>1.- INTRODUCCIÓN.</b> .....	2
<b>2.- PERFIL DEL DOCENTE DEL INSTITUTO.</b> .....	3
<b>3.- OBJETIVOS DEL PLAN DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.</b> .....	10
<b>3.1. GENERALES:</b> .....	10
<b>3.2. ESPECÍFICOS:</b> .....	10
<b>3.3. METAS:</b> .....	11
<b>3.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN.</b> .....	11
<b>3.5. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN</b> .....	11
<b>4.- ESTRATEGIAS.</b> .....	12
<b>5.- IDENTIFICACION DE NECESIDADES.</b> .....	12
<b>6.- BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA</b> .....	12
<b>7.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2019.</b> .....	13
<b>8.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.</b> .....	13
<b>9.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b> .....	14
<b>10.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b> .....	14
<b>11.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2020.</b> .....	15
<b>12.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.</b> .....	15
<b>13.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b> .....	16
<b>14.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b> .....	17
<b>15.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2021.</b> .....	17
<b>16.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.</b> .....	18
<b>17.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b> .....	18
<b>18.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</b> .....	19
<b>19.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2022.</b> .....	19

<b>20.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>20</b>
<b>21.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....</b>	<b>20</b>
<b>22.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>21</b>
<b>23.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2023. ....</b>	<b>22</b>
<b>24.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>25.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....</b>	<b>23</b>
<b>26.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>23</b>



# CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADO “JUAN BOSCO DE HUÁNUCO”

## 1.- INTRODUCCIÓN.

El Instituto para su funcionamiento académico, luego del proceso de licenciamiento debe contar con una plana docente de conformidad a las necesidades de la institución y de la normatividad vigente; con la implementación de la nueva Ley N° 30512 de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes; los docentes deben ostentar mínimamente el grado académico o título equivalente al grado o título del programa formativo en el que se desempeñará, dos años de experiencia laboral en su especialidad o en la temática a desempeñarse y un año como mínimo de experiencia docente en educación superior o técnico-productiva, para iniciar la carrera docente en el sistema de educación superior tecnológico. Como consecuencia natural de contar con docentes que posibiliten el logro de una educación de calidad, es pertinente posibilitar la capacitación docente, considerando las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) establecida por la Resolución Vice Ministerial N° 020-2019-MINEDU-06-FEB– Norma técnica de condiciones básicas de calidad. Por otro lado, también es de suma importancia actualizar y capacitar a los docentes del Instituto dentro del paradigma del currículo por competencias, pedagogía, estrategias metodológicas, evaluación del aprendizaje de los estudiantes, investigación, entre otros temas de interés académico. Esto permitirá que el docente del Instituto sea considerado un talento humano valioso para la formación técnica profesional de los estudiantes, máxime cuando en las actuales circunstancias están a disposición las tecnologías de información computarizada (TIC), el aprendizaje idiomático y el apoyo a la investigación por parte de organismos especializados. De lograr esta visión de formación y capacitación docente, hasta diciembre del 2023, el Instituto habrá dado un salto cualitativo en la conformación de una plana docente idónea, para la formación técnica profesional de los estudiantes de los diferentes programas académicos.

La capacitación de los docentes considera todos los procesos dirigidos a los docentes a fortalecer sus capacidades respecto a una determinada competencia que coadyuve o mejore su desempeño docente.

La actualización permite a los docentes perfeccionar a actualizar conocimientos y habilidades en un área de conocimientos específicos que están directamente relacionados al programa de estudios al cual pertenece.

Por lo que la institución con base en resolución adjunta aprueba el Plan de Actualización y Capacitación Docente 2019-2023 del Instituto, de conformidad al objetivo estratégico IV: “Garantizar la calidad del desempeño de los docentes y estudiantes del Instituto de Educación Superior Privado “Juan Bosco de Huánuco”, citada en el PEI. Es indudable que todo este compromiso, no hace más que garantizar el cumplimiento de la Visión y Misión del IES Privado “Juan Bosco de Huánuco”

## **2.- PERFIL DEL DOCENTE DEL INSTITUTO.**

La 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 basado en competencias.

El docente y la docente deben 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 IES Privado “Juan Bosco de Huánuco”, 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 técnicos profesionales reflexivos, críticos, para un mundo en constante cambio enmarcado en el perfil profesional del programa de estudios.

El instituto cuenta con un mínimo del 10% de docentes a Tiempo Completo, con una jornada laboral mínima de 40 horas, y que puede compartir con actividades lectivas,

o no lectivas como: investigación e innovación, productivas, asesoramiento y administrativas, según la naturaleza del contrato.

Para ejercer la docencia en la institución se requiere:

Debe contar con un mínimo:

- a) Título Profesional o Título de Profesional Técnico.
- b) 1 año de experiencia trabajando como docente
- c) Cumplir con la ley N° 29988, no debe tener condena firme.

Adicionalmente los principales rasgos que debe tener el docente del instituto son:

- a) Los docentes del Instituto de Educación Superior Privado “Juan Bosco de Huánuco” son profesionales con nivel académico actualizado, responsabilidad, ética profesional, liderazgo y visión de futuro.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Producción de bienes, prestación de servicios y otras de acuerdo con los principios y fines de la Institución.

El docente, en esta nueva educación, desempeñará funciones complementarias de competencia de su puesto, tales como:

- Participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan Anual de Trabajo.
- Evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje de acuerdo con las normas vigentes y el presente reglamento y cumplir con la correcta elaboración y presentación de los documentos correspondientes.
- Orientar a los alumnos, velar por su seguridad y es responsable del orden y disciplina del alumnado, dentro y fuera del salón, velando además por el estricto cumplimiento del Reglamento Interno.
- Cooperar en las acciones de mantenimiento y conservación de los bienes de la Institución Educativa.

- Actualizarse y capacitarse permanentemente para ejercer su función con altos niveles de calidad.
- Estimular la participación, el desarrollo autónomo, la crítica constructiva en el desarrollo del conocimiento, procurando que el estudiante “aprenda a aprender” y articule los conocimientos con la práctica y con su entorno.
- Preparar, enseñar y evaluar sus clases y sus diversas actividades educativas, procurando los más altos niveles de calidad y competitividad en su práctica educativa.
- Atender las inquietudes y necesidades de los estudiantes y de los acudientes y padres de familia.
- Entregar a tiempo los documentos correspondientes a su trabajo.
- Trabajar en las tareas administrativas o de liderazgo que le sean asignadas por la Unidad Académica.

### **Conocimiento amplio en lo disciplinar y pedagógico**

- a) Conocimiento disciplinario: Propias del docente en una determinada asignatura o área disciplinar. Actualmente, al profesor universitario se le exige y reconoce el dominio de los conocimientos de sus respectivas áreas de conocimiento, y también la competencia demostrada (proyectos, publicaciones, etc.) en lo que concierne a su papel de creador y constructor del saber, su divulgación y proyección sobre unas u otras formas de desarrollo científico y tecnológico.
- b) Conocimiento pedagógico: Implica conocer y comprender las distintas formas en que un estudiante aprende, [teorías del aprendizaje, conocer modalidades y métodos de enseñanza] y los sistemas de evaluación adecuados para dar respuestas a los nuevos retos mediante la adecuada toma de decisiones relativas a la optimización formativa. Sin embargo, para la mayoría del profesorado, aunque siempre hay excepciones, la formación científica e investigadora constituye una suerte de imperativo moral generalmente bien asumido e internalizado, sea por razones éticas, o también, por aspiraciones legítimas de promoción. Sobre este terreno, con toda seguridad, es sobre el que recae su energía, esfuerzo y dedicación.

## **Habilidades de gestión**

Vinculadas a la gestión, organización y planificación eficiente de la enseñanza y de sus recursos en diferentes contextos. Este tipo de competencias resultan esenciales para que el docente pueda participar en la planificación y desarrollo de objetivos, características, metodología y recursos disponibles.

## **Función de tutor o tutora**

Orienta en el auto aprendizaje del estudiantado, creando un ambiente propicio para el aprendizaje individual y colectivo. Incentiva al alumno a descubrir los diversos motivos que lo animen para ser constante, persistente y responsable en sus estudios y trabajos. “Dirige, da sentido y fortalece el esfuerzo de sus alumnos, conduciéndolos a una sociedad con mayor libertad, con múltiples alternativas, pero también cargada de sinceridad.

## **Capacidades culturales y contextuales**

Resulta imprescindible poseer una cultura general, conocer al estudiantado y los productos culturales con los se relaciona. Esto permitirá superar el discurso identitario que se dirige, de manera constante y terrible, a la juventud, y así lograr un aprendizaje desde el contexto.

## **Capacidades comunicativas**

Vinculadas a la capacidad discursiva, o sea, a la posibilidad de apropiarse de diferentes recursos del lenguaje a nivel verbal y no verbal, los cuales le permitan transmitir al docente experiencias y provocar aprendizajes. Favorece la comunicación docente-estudiante y permite establecer un diálogo con los contextos. Se trata, pues, de una comunicación cuidadosamente elaborada, sin descuidos, rigurosa, clara, bien estructurada y, especialmente, dirigida al interlocutor.

## **Capacidades sociales**

Relacionadas con acciones de relación social y colaboración con otras personas, el trabajo en equipo y el liderazgo para favorecer el interaprendizaje entre docentes y entre docentes y estudiantes.

## **Capacidades metacognitivas**



Relacionadas con la capacidad crítica, autocrítica y reflexiva del docente con el objetivo de que éste sea capaz de revisar su actuación docente y mejorarla de forma sistemática, así como la capacidad de reacción ante situaciones conflictivas, novedosas o imprevistas, la creatividad y la innovación didáctica y la toma de decisiones mediante la previa identificación del problema, recopilación de toda la información y propuesta de soluciones.

### **Capacidades tecnológicas**

Relacionadas con el aprendizaje, la investigación y el uso de las posibilidades que las tecnologías de la información y la comunicación brindan a la labor profesional docente. Pone énfasis en una reflexión profunda que le posibilite al docente realizar una mediación pedagógica de las mismas y, de esa forma, en los procesos de búsqueda, selección y síntesis de la información, establecer puentes entre estas y el estudiantado.

### **Características de investigación**

Estas les permitan a los docentes y a las docentes:

- a) Construir proyectos futuros integrales que ubiquen y motiven el quehacer de los alumnos en este mundo, con una concepción de lo que es el ser humano, sus posibilidades y trascendencia.
- b) Buscar nuevas metodologías, información y recursos para su propia formación y la del alumnado.
- c) Enseñar a pensar, a descubrir, a formular y a buscar.

**Los docentes, capaces de motivar y promover la curiosidad, suelen reunir estas cualidades:**

### **1. Es responsable**

Aquí la responsabilidad implica que se atienden a las mismas expectativas y estándares que exigen a sus alumnos. Deben de ser justos e igualitarios.

Ya se sabe que la mejor manera de transmitir valores es predicar con el ejemplo.

### **2. Es flexible**

La flexibilidad implica que es un profesional dinámico y que reacciona ante las necesidades de sus alumnos y del entorno que les rodea.

Son profesionales que son capaces de integrar el contexto actual y la realidad a sus enseñanzas, de manera que los estudiantes se sientan implicados y comprendan mejor los conceptos.

### **3. Observador**

A pesar de que la clase esté formada por alumnos muy diversos y con diferentes capacidades, es capaz de detectar las necesidades de cada uno, sus carencias y adaptar el ritmo de trabajo, a lo que necesitan sus alumnos para alcanzar el éxito.

### **4. Es mediador**

Un docente, en la mayoría de ocasiones, también debe de ejercer de mediador y centrarse en mostrar a los alumnos, habilidades blandas y comportamientos que les ayuden en la resolución de conflictos.

### **5. Es cooperativo**

La cooperación es clave para trabajar efectivamente con administrativos, otros docentes y los padres de los alumnos.

El aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo debe ser la base para transmitir conocimientos y generar coloquios e ideas entre los propios docentes y entre los alumnos.

### **6. Es inspirador**

Un buen docente debe de ser un guía que incentive el conocimiento autodidacta y creativo de los alumnos.

Como profesional especializado en la transmisión de conocimientos, debe de compartir experiencias de aprendizaje que vayan más allá de la explicación de conceptos y la tradicional clase magistral.

### **7. Es innovador**

Un buen docente también se encuentra en plena formación y renovación de conocimientos, de manera que pueda integrar en las clases, nuevas metodologías, herramientas o recursos.

Las aulas virtuales o el uso de las aplicaciones tecnológicas han marcado una nueva forma de enseñanza, con la que los docentes deben de sentirse a gusto y preparados.

### **8. Es resolutivo**

Encuentra los medios necesarios para lograr conectar con todos los estudiantes, sin importar el desafío que se plantee.

Debe estar dispuesto a trabajar con diferentes herramientas para asegurar que los estudiantes reciban la formación que necesitan.

### **9. Es empático**

Un buen educador debe poder reconocer y empatizar con los problemas y las situaciones a las que se enfrentan los estudiantes.

Tiene que tratar de ponerse en el lugar de sus estudiantes, ver las cosas desde su perspectiva y ayudarles a desarrollar las habilidades y aptitudes que les ayudará a madurar y superar con éxito los desafíos.

### **10. Es carismático**

La habilidad de atraer la atención en un aula llena de alumnos y ser capaz de mantenerla por tiempo prolongado es muy difícil, por lo que es necesario que el docente diseñe clases interesantes, frescas y actuales, promoviendo la curiosidad y el aprendizaje fuera del aula.

La docencia se basa en una perfecta combinación de aptitudes y conocimientos y, sobre todo, que con su intervención generen la suficiente curiosidad y motivación, para que sus oyentes continúen invirtiendo tiempo en su formación y desarrollo profesional.

### **3.- OBJETIVOS DEL PLAN DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE.**

El programa de actualización y capacitación docente debe entenderse como un proceso planificado, de crecimiento y mejora, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, con la Institución, y buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.

El diseño de programas de capacitación para el fortalecimiento académico y la docencia, debe responder a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución y los programas académicos, en general, y sus miembros, en particular. La indispensable implicación de los docentes en su proceso formativo se inicia con la participación de estos en el estudio de dichas necesidades.

#### **3.1. GENERALES:**

- a) Implementar el Plan de Actualización y Capacitación Docente del IES Privado “Juan Bosco de Huánuco” formación técnico profesional de calidad de los estudiantes.
- b) Conformar una plana docente con los requisitos establecidos en la nueva Ley N° 30512.
- c) Contar con un cuadro docente con el perfil establecido en la estructura del currículo, que forma parte del Proyecto Educativo Institucional 2019 - 2023 del IES Privado “Juan Bosco de Huánuco”.

#### **3.2. ESPECÍFICOS:**

- a) Mantener una visión del proceso de aprendizaje de los estudiantes en el contexto del currículo por competencias, para lograr la eficacia del proceso.
- b) Implementar metodologías de trabajo para lograr eficacia del proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- c) Utilizar adecuadamente los recursos de comunicación e información tecnológica en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- d) Afianzar una relación constructiva entre el docente y estudiante del instituto.

- e) Promover y mantener una cultura de formación técnica profesional vinculada al sector empresarial y/o productivo.

### **3.3. METAS:**

- a) Las metas 2019 es del total de docentes (25).
- b) Al finalizar el primer año (2019), deben estar capacitados en el I y II Módulo programado, el 100% de docentes (25) docentes.
- c) Al inicio del primer semestre del segundo año (2020), deben estar capacitados en el Módulo III, el 100% de los docentes del instituto (Mínimo de 25).
- d) En el tercer año realizamos la recopilación anterior y nivelamos a los docentes nuevos con ayuda de los antiguos.
- e) El cuarto año prepararemos un plan con una lista de debilidades pedagógicas las cuales deben ser enfrentadas en la capacitación.
- f) El quinto año prepararemos nuestra capacitación con los sistemas modernos de enseñanza presencial y virtual.

### **3.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN.**

Debemos tomar los siguientes criterios:

- a) Los docentes no deben tener un alto índice en su récord de faltas cotidianas.
- b) El docente debe haber obtenido una nota aprobatoria en las encuestas realizadas a los alumnos.
- 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.

### **3.5. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN**

- 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 a realizar en la capacitación incluyendo día, hora y temas a desarrollar.

#### **4.- ESTRATEGIAS.**

- a) Realizar un trabajo de sensibilización con los docentes para entender y trabajar dentro del 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) Apoyar a los docentes que necesitan, sean beneficiarios de financiamiento provenientes de otras entidades.
- e) Realizar los planes de capacitación al iniciar el año académico.

#### **5.- IDENTIFICACION DE NECESIDADES.**

Se recurre a la evaluación del desempeño Docente histórica y a los resultados de supervisión y acompañamiento, asimismo se aplicarán encuestas, entrevistas y observaciones para hacer el análisis de la temática a capacitar

#### **6.- BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA**

- a) Docentes que ingresen a la docencia del instituto a través del concurso de méritos, organizado por la Institución, un estimado de 20 docentes.
- b) Docentes comprometidos con el desarrollo del instituto y que acrediten una evaluación satisfactoria que podrían ser el total 16.
- c) Estos docentes deben ser comprometidos con la institución, haber laborado por lo menos un año en el consorcio educativo,

## AÑO 2019

### 7.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2019.

ACTIVIDADES	2019												RESPONSABLE	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Recopilación de tema que necesitan de reforzamiento o capacitación.														Director General y Jefe de Unidad Académica.
Planificación de la propuesta del temario para la capacitación.														Jefe de la Unidad Académica.
Estudio de necesidades para la Actualización: elaboración y aplicación de encuestas a los docentes.														Jefe del Área Académica.
Aprobación por Consejo Asesor el Desarrollo de la Actualización y Capacitación.														Consejo Asesor.
Promoción de la Capacitación y Actualización														
Desarrollo de la Capacitación.														Jefe de la Unidad Académica.
Desarrollo de la Actualización.														Jefe del Área Académica.
Evaluación de la Capacitación y Actualización.														Director General y jefe de la Unidad Académica.

### 8.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.

Área Estratégica	Tema	Lugar	Duración	Fecha	Responsable	PRESUPUESTO
Procesos Académicos Módulo I	Educación basada en competencias.	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	S/.4000
	Técnicas de enseñanza en el proceso de aprendizaje por competencias.	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
	Planificación y evaluación de sesiones de aprendizaje basado en indicadores	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo II	Elaboración de material multimedia de enseñanza-aprendizaje	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica. Jefe de la Unidad Administrativa.	S/.4000
	Técnicas de estudios para el autodidáctico.	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo III	Actualización en desarrollo de sistemas de información.	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe del Área Académica.	
Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Utilización del software de campus y siga	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Administrativa.	

					Jefe de la Unidad Académica.	
--	--	--	--	--	------------------------------	--

## 9.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Area Estratégica	Tema	Objetivos	Beneficiarios
Procesos Académicos Módulo I	Educación basada en competencias	El concepto de educación basada en competencias (EBC) es un modelo de aprendizaje que prioriza las competencias que adquieren los alumnos por sobre el tiempo que pasan en clase.	100% Docentes
	Técnicas de enseñanza en el proceso de aprendizaje por competencias	Dotar elementos mediadores que faciliten la construcción de conocimientos, en el marco del nuevo enfoque pedagógico asumido por el Instituto.	100% Docentes
	Planificación y evaluación de sesiones de aprendizaje basado en indicadores	Fortalecer la cultura de mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje y la participación del docente como eje fundamental en su condición de mediador o facilitador involucrado en el proceso. Tomando en cuenta los indicadores de logro como eje de la evaluación.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo II	Elaboración de material multimedia de enseñanza-aprendizaje	Valorar las estrategias interactivas e innovadoras de aprendizaje, a través del uso de recursos multimedia. En enseñanzas de TIC utilizable para estos fines	100% de Docentes y administrativos
	Técnicas de estudios para el autodidáctico.	El autoaprendizaje es una manera de aprender a través de uno mismo, una capacidad para adquirir conocimientos, habilidades, prácticas y valores mediante información obtenida por el conocimiento empírico.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo III	Actualización en desarrollo de sistemas de información.	Actualizar o perfeccionar a los docentes en conocimientos y habilidades en un área de conocimiento específico que está directamente relacionado al programa de estudios al cual pertenecen.	100% Docentes
Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Utilización del software de campus	Utilización de la puesta en marcha de los sistemas (Software) en Internet, para el mantenimiento de notas, y repositorio de material didáctico.	100% de Administrativos y docentes

## 10.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Indicador*	Valores/ Índices	Fuente de información	Responsable
Informe Semestral del cumplimiento de objetivos del programa de	Si/ No	Documento	Jefe de la Unidad Académica



actualización y capacitación docente			
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad Académica
Cobertura de la Capacitación	N° docentes capacitados/Docentes Juan Bosco de Huánuco	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.
Cobertura de la Formación	N° docentes actualizados	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.
Grado de Satisfacción	N° docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe de los resultados de la encuesta a los docentes capacitados y/o actualizados	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.

## AÑO 2020

### 11.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2020

ACTIVIDADES	2020												RESPONSABLE	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Recopilación de tema que necesitan de reforzamiento o capacitación.	■													Director General y Jefe de Unidad Académica.
Planificación de la propuesta del temario para la capacitación.		■												Jefe de la Unidad Académica.
Estudio de necesidades para la Actualización: elaboración y aplicación de encuestas a los docentes.			■	■	■									Jefe del Área Académica.
Aprobación por Consejo Asesor el Desarrollo de la Actualización y Capacitación.					■									Consejo Asesor.
Promoción de la Capacitación y Actualización						■						■		
Desarrollo de la Capacitación.							■						■	Jefe de la Unidad Académica.
Desarrollo de la Actualización.								■						Jefe del Área Académica.
Evaluación de la Capacitación y Actualización.													■	Director General y jefe de la Unidad Académica.

### 12.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.

Área Estratégica	Tema	Lugar	Duración	Fecha	Responsable	PRESUPUESTO
------------------	------	-------	----------	-------	-------------	-------------

Procesos Académicos Módulo I	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo II	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica. Jefe de la Unidad Administrativa.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo III	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe del Área Académica.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Administrativa. Jefe de la Unidad Académica.	

### 13.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Área Estratégica	Tema	Objetivos	Beneficiarios
Procesos Académicos Módulo I	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo II	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% de Docentes y administrativos
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo III	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes

Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% de Administrativos y docentes
---	----------------	----------------------------	------------------------------------

#### 14.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Indicador*	Valores/ Índices	Fuente de información	Responsable
Informe Semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente	Si/ No	Documento	Jefe de la Unidad Académica
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad Académica
Cobertura de la Capacitación	N° docentes capacitados/Docentes JBH	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.
Cobertura de la Formación	N° docentes actualizados	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.

### AÑO 2021

#### 15.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2021.

ACTIVIDADES	2021												RESPONSABLE	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Recopilación de tema que necesitan de reforzamiento o capacitación.	■													Director General y Jefe de Unidad Académica.
Planificación de la propuesta del temario para la capacitación.		■												Jefe de la Unidad Académica.
Estudio de necesidades para la Actualización: elaboración y aplicación de encuestas a los docentes.			■	■	■									Jefe del Área Académica.
Aprobación por Consejo Asesor el Desarrollo de la Actualización y Capacitación.					■									Consejo Asesor.
Promoción de la Capacitación y Actualización						■						■		Jefe de la Unidad Académica.
Desarrollo de la Capacitación.							■						■	Jefe del Área Académica.
Desarrollo de la Actualización.													■	Jefe del Área Académica.

Evaluación de la Capacitación y Actualización.												Director General y jefe de la Unidad Académica.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

## 16.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.

Área Estratégica	Tema	Lugar	Duración	Fecha	Responsable	PRESUPUESTO
Procesos Académicos Módulo I	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo II	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica. Jefe de la Unidad Administrativa.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo III	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe del Área Académica.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Administrativa. Jefe de la Unidad Académica.	

## 17.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Área Estratégica	Tema	Objetivos	Beneficiarios
Procesos Académicos Módulo I	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo II	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% de Docentes y administrativos

	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo III	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% de Administrativos y docentes

## 18.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Indicador*	Valores/ Índices	Fuente de información	Responsable
Informe Semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente	Si/ No	Documento	Jefe de la Unidad Académica
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad Académica
Cobertura de la Capacitación	N° docentes capacitados/Docentes JBH	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.
Cobertura de la Formación	N° docentes actualizados	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.
Grado de Satisfacción	N° docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe de los resultados de la encuesta a los docentes capacitados y/o actualizados	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.

**AÑO 2022**

## 19.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2022.

ACTIVIDADES	2022												RESPONSABLE
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Recopilación de tema que necesitan de reforzamiento o capacitación.													Director General y Jefe de Unidad Académica.

Planificación de la propuesta del temario para la capacitación.													Jefe de la Unidad Académica.
Estudio de necesidades para la Actualización: elaboración y aplicación de encuestas a los docentes.													Jefe del Área Académica.
Aprobación por Consejo Asesor el Desarrollo de la Actualización y Capacitación.													Consejo Asesor.
Promoción de la Capacitación y Actualización													
Desarrollo de la Capacitación.													Jefe de la Unidad Académica.
Desarrollo de la Actualización.													Jefe del Área Académica.
Evaluación de la Capacitación y Actualización.													Director General y jefe de la Unidad Académica.

## 20.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.

Área Estratégica	Tema	Lugar	Duración	Fecha	Responsable	PRESUPUESTO
Procesos Académicos Módulo I	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo II	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica. Jefe de la Unidad Administrativa.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo III	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe del Área Académica.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Administrativa. Jefe de la Unidad Académica.	

## 21.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Área Estratégica	Tema	Objetivos	Beneficiarios
Procesos Académicos Módulo I	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes

	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo II	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% de Docentes y administrativos
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo III	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% de Administrativo s y docentes

## 22.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Indicador*	Valores/ Índices	Fuente de información	Responsable
Informe Semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente	Si/ No	Documento	Jefe de la Unidad Académica
Eficacia del Programa	N° objetivos cumplidos/ N° objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad Académica
Cobertura de la Capacitación	N° docentes capacitados/Docentes JBH	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.
Cobertura de la Formación	N° docentes actualizados	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.
Grado de Satisfacción	N° docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe de los resultados de la encuesta a los docentes capacitados y/o actualizados	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.

# AÑO 2023

## 23.- PROGRAMA DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE 2023.

ACTIVIDADES	2023												RESPONSABLE	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Recopilación de tema que necesitan de reforzamiento o capacitación.	■													Director General y Jefe de Unidad Académica.
Planificación de la propuesta del temario para la capacitación.		■												Jefe de la Unidad Académica.
Estudio de necesidades para la Actualización: elaboración y aplicación de encuestas a los docentes.			■	■	■									Jefe del Área Académica.
Aprobación por Consejo Asesor el Desarrollo de la Actualización y Capacitación.					■									Consejo Asesor.
Promoción de la Capacitación y Actualización						■						■		
Desarrollo de la Capacitación.							■						■	Jefe de la Unidad Académica.
Desarrollo de la Actualización.														Jefe del Área Académica.
Evaluación de la Capacitación y Actualización.													■	Director General y jefe de la Unidad Académica.

## 24.- TEMARIO DE LA CAPACITACIÓN.

Área Estratégica	Tema	Lugar	Duración	Fecha	Responsable	PRESUPUESTO
Procesos Académicos Módulo I	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Julio	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo II	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica. Jefe de la Unidad Administrativa.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o actualización docente
	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Académica.	
Procesos Académicos: Módulo III	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe del Área Académica.	Rubro: Egresos, Personal, Capacitación y/o



Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Tema Propuesto	Sede Principal	30 horas académicas	Diciembre	Jefe de la Unidad Administrativa. Jefe de la Unidad Académica.	actualización docente
---	----------------	----------------	---------------------	-----------	---	-----------------------

## 25.- TEMARIOS, OBJETIVOS Y BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Área Estratégica	Tema	Objetivos	Beneficiarios
Procesos Académicos Módulo I	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo II	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% de Docentes y administrativos
	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos Académicos: Módulo III	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% Docentes
Procesos de Gestión Administrativa: Módulo IV	Tema Propuesto	Específicos según el tema.	100% de Administrativos y docentes

## 26.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Indicador*	Valores/ Índices	Fuente de información	Responsable
Informe Semestral del cumplimiento de objetivos del programa de actualización y capacitación docente	Si/ No	Documento	Jefe de la Unidad Académica
Eficacia del Programa	Nº objetivos cumplidos/ Nº objetivos programados	Informe	Jefe de la Unidad Académica

Cobertura de la Capacitación	N° docentes capacitados/Docentes JBH	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.
Cobertura de la Formación	N° docentes actualizados	Informe	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.
Grado de Satisfacción	N° docentes satisfechos/Docentes capacitados, actualizados	Informe de los resultados de la encuesta a los docentes capacitados y/o actualizados	Jefe de la Unidad Académica y Jefe del Área Académica.

