

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO
“VICUS”**



**PLAN DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN
DOCENTE
2025-2030**

INDICE DE CONTENIDOS

I.	PRESENTACIÓN.....	4
II.	BASE LEGAL	6
III.	DATOS INFORMATIVOS DEL IES	7
IV.	IDENTIFICACIÓN Y NÚMERO DE BENEFICIARIOS.....	8
V.	DIAGNÓSTICO	10
5.1.	Identificación de necesidades de aprendizaje del docente a partir del diagnóstico institucional.....	10
VI.	OBJETIVOS	¡Error! Marcador no definido.
6.1.	Objetivos del PACD	14
6.2.	Objetivos, actividades, indicadores y metas	16
VII.	PROGRAMACIÓN DE APRENDIZAJE ESPERADOS DEL PACD	18
7.1.	Matriz de organización de aprendizajes esperados del PACD.....	18
7.2.	Matriz de planificación operativa del PACD	27
7.3.	Matriz para la evaluación del PACD	32
7.4.	Requisitos para la certificación.....	33
VIII.	ANEXOS	34

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Número de beneficiarios del Plan de Actualización y Capacitación Docente</i>	8
Tabla 2 <i>Requisitos para el acceso al Plan de Actualización y Capacitación Docente</i>	8
Tabla 3 <i>Hallazgos del diagnóstico y necesidades de Capacitación Docente</i>	12
Tabla 4 <i>Matriz de Objetivos del Plan de Actualización y Capacitación Docente (PACD)</i>	14
Tabla 5 <i>Matriz de priorización y de objetivos de capacitación</i>	15
Tabla 6 <i>Matriz de alineamiento de objetivos, indicadores y metas del PACD</i>	16
Tabla 7 <i>Organización de los aprendizajes esperados del PACD</i>	18
Tabla 8 <i>Planificación operativa del PACD</i>	27
Tabla 9 <i>Criterios de evaluación del Plan de Actualización y Capacitación Docente (PACD)</i>	32

I. PRESENTACIÓN

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Vicus, en los últimos años viene implementando procesos de mejora continua que permiten contribuir a la calidad educativa; generando así, un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Con este propósito, se realizó un análisis exhaustivo de la situación actual del IEST a través de un diagnóstico, identificando las brechas que existen en competencias pedagógicas y tecnológicas del personal docente, situación que limita la calidad educativa y la capacidad de adaptación a las exigencias del entorno académico y laboral actual.

Ante esta situación, la Jefatura de la Unidad Académica realizó una evaluación diagnóstica de las necesidades de capacitación docente para fortalecer sus competencias pedagógicas y digitales; a partir del cual se diseñen actividades de manera planificada orientadas a establecer acciones de mejora en la integración de tecnologías digitales en el aula, la mejora de metodologías activas, la investigación aplicada e innovación tecnológica y el fortalecimiento de habilidades blandas.

Bajo este escenario, el IEST preparó un Plan de Actualización de Capacitación Docente para el periodo 2025-2030, en adelante PACD, con el objetivo de fortalecer las competencias pedagógicas, tecnológicas y metodológicas, promover la formación continua, fomentar la innovación educativa, establecer mecanismos de evaluación y mejora continua acorde a las necesidades del mercado laboral. Implementar el PACD 2025 para la mejora del desempeño en la práctica pedagógica del IEST, alineado con las políticas educativas nacionales, como la Ley N° 30512 y su reglamento, que establecen estándares para la formación y actualización docente en el país; permitirá mejorar el uso de herramientas, materiales didácticos y tecnológicos, generando así aprendizajes significativos.

La relevancia del PACD radica en su capacidad para alinear las competencias de los docentes con las demandas del sector productivo, permitiendo una enseñanza de calidad y pertinente; fortalecer la capacidad del IEST para cumplir con las Condiciones Básicas de Calidad (CBC), un aspecto clave para el licenciamiento y mejora continua de la institución; y, constituirse en un instrumento estratégico para cerrar estas brechas, mejorar la calidad educativa y aumentar la competitividad de los egresados.

La estructura del PACD considera las áreas sobre diagnóstico de necesidades formativas basado en una evaluación previa para determinar brechas y áreas de mejora en el personal docente, en los aspectos pedagógico y tecnológico; objetivos y metas que guíen el desarrollo de las capacitaciones; los programas de capacitación que se ofrecerán a los docentes según área temática; el cronograma de actividades con fechas y duración de cada programa; las estrategias de implementación, es decir, las modalidades que se emplearán para ejecutar las capacitaciones; así como el sistema de evaluación e impacto que estas tengan en el desempeño docente y, por ende, en la calidad educativa del IEST.

II. BASE LEGAL

El presente Plan de Actualización y Capacitación Docente del IEST Antonio Raimondi se fundamenta en las siguientes normas legales:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 31653, Ley que modifica la ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su modificatoria.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación y su modificatoria, que establece los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo del Perú, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora.
- Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 028-2007-ED, que aprueba el Reglamento de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas y Empresariales en las Instituciones Educativas Públicas.
- Resolución Viceministerial N° 103-2022-MINEDU, que aprueba el documento normativo denominado Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.
- Resolución Viceministerial N° 049-2022-MINEDU, que actualiza los Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica; y, aprueba el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico - Productiva.
- Resolución Viceministerial N° 213-2019-MINEDU del 26 de agosto del 2019, aprueba el Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológica en el Área Docencia.

III. DATOS INFORMATIVOS DEL IES

- Institución : IES “VICUS”
- Código modular : 0674614
- Distrito : Chulucanas
- Provincia : Chulucanas
- Región : Piura
- Dirección : Calle Vate Manrique Mz V Lote 7-Chulucanas
- Teléfono : (073) 378102
- Correo electrónico : admision@IESTtpvicus.edu.pe
- Página Web : <https://IESTtpvicus.wordpress.com/institucional/>
- Nivel Formativo : Profesional Técnico
- Directora General : Mg. Fanny Iris Lizana Adrianzén

IV. IDENTIFICACIÓN Y NÚMERO DE BENEFICIARIOS

El PACD está dirigido a los docentes de los programas de estudios que ofrece el IESTT VICUS, es decir a los docentes de los Programas de Estudio de Producción Agropecuaria y Enfermería Técnica que existen actualmente; así como a los docentes de los nuevos programas que puedan crearse durante los próximos seis (06) años, contados a partir de la obtención del licenciamiento.

Cabe precisar que la identificación y número de beneficiarios del PACD son elementos clave para planificar, implementar y evaluar las actividades de capacitación dirigidas al cuerpo docente del IEST. En consecuencia, para determinar el número de beneficiarios, se ha considerado una proyección anual del número de docentes declarado por cada periodo académico anual, según se detalla en la tabla siguiente:

Tabla 1

Número de beneficiarios del Plan de Actualización y Capacitación Docente

Docentes	Número de docentes de los programas de estudios Producción Agropecuaria y Enfermería Técnica					
	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Nombrados	06	06	06	06	06	06
Contratados	09	09	09	09	09	09
Total	15	15	15	15	15	15

Asimismo, se contemplan también los requisitos que deben cumplir los docentes para poder acceder al PACD, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 2

Requisitos para el acceso al Plan de Actualización y Capacitación Docente

Requisitos
• Ser docente en ejercicio: Debes estar contratado como docente de tiempo completo o parcial en la institución. • Acreditar formación profesional: Poseer el título profesional correspondiente al área en la que impartes clases. • Cumplir con carga horaria: Cumplir con una determinada carga horaria docente. • Evaluación de desempeño: Haber cumplido con los indicadores de desempeño docente establecidos por normativa vigente. • Disponibilidad de tiempo: Poder dedicar el tiempo necesario a las actividades de formación.

-
- Participación voluntaria o recomendación institucional: En el marco de una suscripción de intercambio profesional o voluntariado.
 - Interés en el área de capacitación: Demostrar interés en el tema o área de conocimiento de la capacitación.
 - Haber participado en la evaluación diagnóstica de las necesidades de capacitación docente.
-

V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Las necesidades de capacitación se obtienen a partir de la identificación de hallazgos mediante encuestas al equipo docente, estudiantes, entre otros actores de la comunidad educativa. Posteriormente mediante un resumen, se presentan los hallazgos y sus correspondientes necesidades de capacitación asociadas, como se desarrolla en los dos acápites que se detallan a continuación.

5.1. Identificación de necesidades de aprendizaje del docente a partir del diagnóstico institucional

La identificación de necesidades de aprendizaje del docente a partir del diagnóstico institucional del IEST Vicus es un proceso clave para diseñar el PACD 2025-2030; el cual incluye los siguientes pasos (1) la revisión de los hallazgos identificados en el diagnóstico institucional así como considerar la percepción de los estudiantes sobre la enseñanza y la capacidad de los docentes para atender sus necesidades de aprendizaje; (2) el análisis de brechas en las competencias requeridas como docentes y establecidas en la Resolución Viceministerial N.º213-2019-MINEDU, alineadas a las Condiciones Básicas de Calidad (CBC), según la Resolución Viceministerial N.º103-2022-MINEDU, establecidas para el cumplimiento del proceso de licenciamiento; (3) la identificación de limitaciones en el uso de recursos pedagógicos; (4) la recopilación de información objetiva, fidedigna y actualizada a través de encuestas, entrevistas y herramientas de autoevaluación; (5) la revisión de políticas y demandas del entorno educativo que exijan la actualización de las competencias docentes de acuerdo con los requerimientos del mercado laboral; (6) la identificación de áreas prioritarias de capacitación en tecnologías educativas, metodologías activas y evaluación inclusiva y diferenciada; con la finalidad de diseñar programas formativos que respondan de manera efectiva a las necesidades pedagógicas y tecnológicas del cuerpo docente; así como el de implementar un sistema de monitoreo para evaluar la eficacia de las capacitaciones y su impacto en las prácticas pedagógicas y en el rendimiento estudiantil.

La Unidad de Formación Continua del IEST tiene el encargo de diseñar, organizar, implementar y evaluar los programas de capacitación y/o actualización docente en los dos programas de estudio, en competencias técnicas y pedagógicas, investigación aplicada e innovación tecnológica, uso de tecnologías de la información e inteligencia artificial aplicada

a la educación tecnológica, mejora de habilidades blandas, permitiendo así un mejor desarrollo en el ámbito profesional y académico.

El PACD fortalece la aplicación del enfoque basado en competencias sobre la base de la mejora del desempeño docente; por lo que, debe de entenderse como un proceso de crecimiento y mejora continua, en relación con el propio conocimiento y el compromiso con la institución, buscando la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y las de desarrollo institucional y social.

El IEST Vicus tiene como misión institucional formar profesionales técnicos competitivos con capacidad emprendedora, práctica de valores, acorde a las exigencias del mercado laboral y comprometido con la conservación del medio ambiente. En consecuencia, su cumplimiento requiere fortalecer el desempeño de los docentes y gestores pedagógicos, por lo que resulta de vital importancia mejorar los conocimientos, aptitudes y competencias de estos a través de la formación continua.

5.2. Matriz de hallazgos y necesidades de capacitación docente, resultado del diagnóstico.

A continuación, se muestran en la siguiente tabla los hallazgos del diagnóstico que se configuran en necesidades de capacitación docente.

Tabla 3

Hallazgos del diagnóstico y necesidades de Capacitación Docente

Hallazgos del diagnóstico	Necesidades de capacitación docente
El 68.4% los docentes señalan que resuelven los conflictos de manera constructiva	Fortalecer los mecanismos y habilidades para el desarrollo mediante cursos dirigidos de Resolución de Conflictos
Falta de integración de la misión, visión y valores de la institución en la práctica docente	Fortalecer la integración de los docentes mediante capacitaciones sobre la identidad institucional y su aplicación en el aula
El 57.9% los docentes señalan que tiene dominio de herramientas tecnológicas para la enseñanza y aprendizaje.	Incrementar el dominio y manejo de TIC, IA en los procesos de enseñanza aprendizaje
El 57.9% los docentes señalan que implementan materiales didácticos innovadores	Capacitar en el diseño e implementación de estrategias pedagógicas innovadoras para una sesión de aprendizaje efectiva
El 47.3% los docentes señalan no utilizar de manera efectiva las plataformas virtuales de aprendizaje	Optimizar en los docentes el dominio y uso de plataformas virtuales en la educación.
El 63.2% los docentes señalan que incorporan enfoques pedagógicos innovadores en la práctica docente.	Fortalecer el conocimiento sobre estrategias innovadoras en el proceso de enseñanza aprendizaje
El 42.1% los docentes señalan no utilizar de manera efectiva las plataformas virtuales de aprendizaje	Optimizar el dominio del uso de plataformas virtuales en la educación mediante el desarrollo de talleres.
El 57.9% de los docentes participan en la elaboración y actualización de planes de estudio.	Mejorar los conocimientos y aplicaciones de los docentes en la elaboración de planes de estudio
El 63.2% los docentes señalan que brindan retroalimentación específica y detallada sobre los errores y aciertos de los estudiantes	Desarrollar técnicas innovadoras de retroalimentación en el proceso de aprendizaje.
El 52.6% los docentes señalan que adaptan los instrumentos y las técnicas de evaluación a las necesidades y características de cada estudiante	Fortalecer los conocimientos y experiencias en los docentes en la creación de Instrumentos de evaluación.
El 68.4% los docentes señalan que establecen relaciones interpersonales positivas con colegas, estudiantes y personal administrativo.	Desarrollar en los docentes habilidades blandas de integración e inteligencia emocional para una sana convivencia institucional
De acuerdo al comité de gestores se debe enfatizar el aprendizaje de los estudiantes a	Capacitación docente en las competencias educativas requeridas en el ámbito laboral

través de competencias básicas, específicas y técnicas brindadas por sus docentes.	
--	--

VI. ALINEAMIENTO DE OBJETIVOS, INDICADORES Y METAS

En base a los hallazgos del diagnóstico inicial se definen objetivos estratégicos que determinan las directrices estratégicas de la Capacitación Docente y objetivos del PACD para asegurar una formación continua y de calidad, que responda a las necesidades actuales y a las demandas de capacitación identificadas. Asimismo, se detalla el alineamiento de los objetivos del PACD con sus correspondientes indicadores y metas.

6.1. Objetivos del PACD

Así, el presente punto sintetiza los objetivos estratégicos y operativos del Plan de Actualización y Capacitación Docente (PACD), orientados a fortalecer las competencias mediante el uso de tecnologías educativas, metodologías innovadoras y la alineación con las demandas del mercado laboral. En la siguiente tabla, se plantean los objetivos del PACD a partir de los objetivos estratégicos de capacitación enunciados en el capítulo anterior.

Tabla 4

Matriz de Objetivos del Plan de Actualización y Capacitación Docente (PACD)

Objetivo Estratégico	Objetivo del PACD
1. Mejorar la calidad educativa a través del desarrollo de competencias pedagógicas innovadoras en el cuerpo docente, alineadas con los principios y valores institucionales, para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y contribuir a su formación integral.	OPC1. Capacitar a los docentes en el diseño e implementación de estrategias pedagógicas que reflejen los principios institucionales.
2. Promover un clima institucional saludable y colaborativo, a través del fortalecimiento de competencias docentes en técnicas de mediación y resolución constructiva de conflictos, que favorezcan la convivencia armónica y el desarrollo integral de la comunidad educativa.	OPC2. Capacitar a los docentes en técnicas de mediación y resolución de conflictos dentro del entorno educativo.
3. Impulsar la innovación educativa a través del fortalecimiento de competencias docentes en el uso de tecnologías educativas, promoviendo la integración de herramientas digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje para mejorar los resultados académicos y la formación integral de los estudiantes.	OPC3. Diseñar e implementar un programa de capacitación integral en tecnologías educativas.
4. Fomentar la excelencia académica mediante la capacitación continua del cuerpo docente en pedagogías innovadoras y enfoques de investigación aplicada, impulsando la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de competencias investigativas en el aula.	OPC4. Implementar un programa de formación continua en pedagogías innovadoras y enfoques de investigación aplicada.
5. Fomentar la participación activa de los docentes en la actualización de planes de estudio, asegurando su alineación con las demandas del entorno productivo y educativo, y	OPC5. Aumentar la participación de los docentes en la actualización de planes de estudio.

Objetivo Estratégico	Objetivo del PACD
promoviendo una formación pertinente y de calidad para los estudiantes.	
6. Fortalecer las competencias docentes en el uso de estrategias metodológicas activas y participativas, promoviendo un ambiente de aprendizaje colaborativo y autónomo que favorezca el desarrollo integral de los estudiantes.	OPC6. Capacitar a los docentes sobre diversas estrategias metodológicas activas y participativas, que fomenten el aprendizaje colaborativo y autónomas.
7. Fortalecer las competencias de evaluación del cuerpo docente mediante la capacitación en estrategias de evaluación formativa, sumativa y alternativas, para asegurar una práctica evaluativa que contribuya al aprendizaje integral y continuo de los estudiantes.	OPC7. Capacitar a los docentes en estrategias de evaluación formativa, sumativa y alternativas.
8. Desarrollar un repositorio integral de instrumentos y técnicas de evaluación que permita a los docentes acceder a recursos diversificados y adaptados a las necesidades y contextos de los estudiantes, favoreciendo así prácticas evaluativas inclusivas y efectivas	OPC8. Crear un repositorio de instrumentos y técnicas de evaluación adaptados a diferentes contextos y necesidades estudiantiles.

En la siguiente tabla se desarrolla la priorización de los hallazgos que se convierten en objetivos de capacitación.

Tabla 5

Matriz de priorización y de objetivos de capacitación

Hallazgos del diagnóstico	Objetivo del PACD
Falta de integración de la misión, visión y valores de la institución en la práctica docente	OPC 1: Capacitación sobre la identidad institucional y su aplicación en el aula.
El 57.9% los docentes señalan que tiene dominio de herramientas tecnológicas para la enseñanza y aprendizaje.	OPC 2: Manejo de TIC, IA en los procesos de enseñanza aprendizaje
El 57.9% los docentes señalan que implementan materiales didácticos innovadores	OPC 3: Capacitación en el diseño e implementación de estrategias pedagógicas innovadoras para una sesión de aprendizaje efectiva
El 68.4% los docentes señalan que establecen relaciones interpersonales positivas con colegas, estudiantes y personal administrativo.	OPC 4: Talleres experienciales para desarrollar inteligencia emocional para una sana convivencia institucional

6.2. Matriz de alineamiento de objetivos, indicadores y metas

El siguiente cuadro detalla los objetivos del PACD junto con las actividades, indicadores y metas correspondientes, diseñados para mejorar las competencias docentes y fortalecer la alineación con las demandas educativas. Como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 6

Matriz de alineamiento de objetivos, indicadores y metas del PACD

Objetivo del PACD	Actividades	Indicadores	Metas
OG1: capacitación sobre identidad institucional y su aplicación en el aula	Convocatoria de expertos en temas de la capacitación	Número de expertos que se presentan a la convocatoria	Seleccionar al menos dos propuestas de capacitación de expertos en metodologías de enseñanza
	Difusión de la capacitación a desarrollar	Porcentaje de alcance de la difusión de la capacitación	Llegar al 100% de alcance y difusión de la capacitación a realizar con los docentes.
	Ejecución de la capacitación	Porcentaje de docentes asistentes a la capacitación	Llegar al 100% de los docentes capacitados
	Seguimiento del impacto de la capacitación	Porcentaje de docentes a realizar el seguimiento.	100% de docentes capacitados y que ejecutan correctamente lo aprendido.
OG2 Manejo de TIC's, IA en los procesos de enseñanza aprendizaje.	Invitar al experto de la capacitación	Número de expertos invitados	Elegir al especialista idóneo para la capacitación
	Difusión de la capacitación	Porcentaje alcance de la difusión de la capacitación	100% de los docentes del Instituto informados de la capacitación
	Ejecución de la capacitación	Porcentaje de docentes capacitados	Llegar al 100% de asistencia de los docentes.

	Evaluación y seguimiento del impacto de la capacitación	Porcentaje de evaluación de los docentes capacitados en sus clases	Evaluación al 100% de los docentes capacitados
OG3: Capacitación en el diseño e implementación de estrategias pedagógicas innovadoras para una sesión de aprendizaje efectiva	Realizar un diagnóstico de las necesidades de estrategias pedagógicas innovadoras de enseñanza	Número de necesidades de las estrategias pedagógicas para una sesión de aprendizaje efectiva	Entrevistar al 100% de la plana docente
	Convocatoria de expertos en el tema de la capacitación.	Número de expertos que se presentan a la convocatoria	Seleccionar al menos dos propuestas de capacitación de expertos
	Proveer los recursos y materiales didácticos para realizar la capacitación.	Porcentaje de avance de los materiales elaborados	Llegar al 100% de materiales impresos y/o digitalizados
	Ejecución de la capacitación	Porcentaje de docentes asistentes al taller	Llegar al 90% de asistencia en la capacitación
	Evaluación y seguimiento del impacto de la capacitación	Porcentaje de docentes evaluados	Evaluación al 100% de los docentes capacitados
OG4 Talleres experienciales para desarrollar inteligencia emocional para una sana convivencia institucional	Contactar al experto de la capacitación	Número de expertos contactados	Determinar el proveedor y especialista de la capacitación
	Difusión de la capacitación	Porcentaje de la difusión de la capacitación	100% de los docentes del Instituto informados de la capacitación
	Ejecución de la capacitación	Porcentaje de docentes capacitados	Llegar al 100% de asistencia de los docentes.
	Evaluación y seguimiento del impacto de la capacitación	Porcentaje de evaluación de los docentes capacitados	Evaluación al 100% de los docentes capacitados

VII. PROGRAMACIÓN DE APRENDIZAJE ESPERADOS DEL PACD

El presente esquema delinea los diversos componentes de un programa de capacitación, el cual incluye los objetivos, módulos, elementos de capacidad, sesiones de aprendizaje, organización, evidencia de aprendizaje, indicadores de logro de capacidad asociados y la cantidad de horas destinadas para las capacitaciones.

7.1. Matriz de organización de aprendizajes esperados del PACD

A partir de los objetivos del PACD, se realiza la organización de los aprendizajes esperados del PACD, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 7

Organización de los aprendizajes esperados del PACD

Objetivo Del PACD	Módulo	Elementos De Capacidad	Sesiones De Aprendizaje	Organization	Evidencias de aprendizaje	Indicadores De Logro	Horas
OPC1 Capacitación sobre identidad institucional y su aplicación en el aula	Modulo N° 01 Introducción a la identidad institucional	EC1 Comprender la identidad institucional	Sesión 1.1. Definición y Contexto de la Identidad Institucional.	Clase expositiva Taller	- Presentación de caso práctico de identidad institucional.	Los docentes identifican correctamente los elementos de la identidad Institucional	3 horas
		EC2 Analizar la identidad institucional en el aula	Sesión 1.2. Importancia de la Identidad Institucional en el Aula	Clase expositiva Caso aplicativo	- Informe de Importancia de la identidad institucional en la enseñanza participativa.		3 horas
		EC3 Comprender cada uno de los componentes de la identidad institucional.	Sesión 1.3. Componentes de la Identidad Institucional	Clase expositiva Taller			3 horas
		Módulo N° 02	EC1 Analizar cómo	Sesión 2.1. Análisis de los valores	Clase	- Presentación de	Los docentes

	Valores y cultura institucional	los valores se reflejan en la práctica docente	fundamentales de la institución.	expositiva Taller	informe sobre los valores de la institución. - Elaboración de un cuadro resumen de la promoción de la cultura institucional positiva.	presentan ejemplos claros de valores institucionales.	
			Sesión 2.2. Cómo estos valores se reflejan en la práctica educativa.	Clase expositiva Taller			3 horas
			Sesión 2.3. Promoción de una cultura institucional positiva en el aula e institución.	Taller - Caso aplicativo			3 horas
	Módulo N° 03 Estrategias para implementar la identidad en el aula	EC1 Diseñar estrategias para integrar la identidad en el currículo.	Sesión 3.1. Actividades y dinámicas para incorporar la identidad institucional en la enseñanza.	Clase expositiva Taller	- Presentación de informe sobre las actividades y dinámicas a incorporar.	Cada docente presenta al menos una actividad curricular relevante.	3 horas
			Sesión 3.2. Casos prácticos de aplicación en las diferentes especialidades profesionales.	Clase expositiva Caso aplicativo	- Informe del impacto de las metodologías activas.		3 horas
		EC2 Aplicar la identidad institucional en proyectos concretos.	Sesión 3.3. Creación de ambientes de aprendizaje alineados con la identidad institucional.	Clase expositiva Caso aplicativo	- Presentación de informe sobre la creación de ambientes alineados a la identidad institucional.		3 horas
	Módulo N° 04 Comunicación y participación de la comunidad educativa	EC1 Crear un ambiente que refuerce el sentido de pertenencia.	Sesión 4.1. Importancia de la comunicación de la identidad institucional a estudiantes, personal docente y administrativo.	Taller - Caso aplicativo	- Presentación de informe sobre un caso práctico	Los docentes implementan alguna técnica en su aula.	3 horas
			Sesión 4.2. Fomentar la participación de la comunidad Vicusina, en actividades que refuercen la identidad.	Clase expositiva Taller	- Presentación de informe sobre la importancia de participación vicusina en actividades que refuercen la identidad		3 horas
			Sesión 4.3. Herramientas para una comunicación efectiva.	Taller			3 horas
	Módulo N° 05	EC1 Evaluar el	Sesión 5.1. Métodos para evaluar la	Clase	- Presentación de un	Los docentes	3 horas

	Evaluación y mejora continua	impacto de la identidad en la enseñanza.	integración de la identidad institucional en el aula.	expositiva Taller	diseño de evaluación de integración	comparten al menos una idea de mejora.	
			Sesión 5.2. Planes de mejora para fortalecer la identidad institucional a lo largo del tiempo	Clase expositiva Caso aplicativo	- Presentación de un plan de mejora para fortalecer la identidad institucional.		3 horas

Objetivo Del PACD	Módulo	Elementos De Capacidad	Sesiones De Aprendizaje	Organization	Evidencias de aprendizaje	Indicadores De Logro	Horas
OPC2. Manejo de tic's e ia en los procesos de enseñanza aprendizaje	Modulo N° 01 Introducción a las tics e ia en la educación	Ec1 integrar tecnologías digitales en la práctica docente	Sesión 1.1 importancia de las TICS y IA en la educación superior.	-Clase magistral interactiva - Discusión grupal	Documento de reflexión individual sobre el impacto de las TICS e IA en la educación superior.	Los docentes demuestran un entendimiento básico de los conceptos clave de tic e ia y su aplicación en educación	4 horas
		Ec2 evaluar el impacto de las tic en los procesos de enseñanza y aprendizaje	Sesión 1.2 herramientas tics básicas para la enseñanza	-Taller práctico -Ejercicios individuales y en equipo	Portafolio digital con ejemplos de aplicaciones TICS básicas en el aula.		4 horas
		Ec3 buscar y evaluar recursos educativos digitales	Sesión 1.3. Introducción de la inteligencia artificial en educación superior.	-Clase expositiva -Demostración de herramientas IA	Informe descriptivo sobre aplicaciones de IA en la educación superior.		4 horas
	Módulo N° 02 Integración de las tics en el aula	Ec1 seleccionar herramientas tecnológicas adecuadas para el aula	Sesión 2.1. Diseño de actividades educativas utilizando tics.	-Taller de diseño -Trabajo en grupos.	Plan de clase utilizando herramientas TICS	Los docentes son capaces de seleccionar y utilizar de forma efectiva diversas herramientas digitales para crear y gestionar materiales educativos	4 horas
		Ec2 fomentar el aprendizaje autónomo y colaborativo utilizando las tics	Sesión 2.2. Uso de plataformas virtuales de aprendizajes	-Taller Práctico -Ejercicios de aplicación.	Curso taller en una plataforma de aprendizaje virtual.		4 horas
		Ec3 evaluar el aprendizaje a través de herramientas tics	Sesión 2.3. Evaluación de aprendizajes utilizando tics	-Taller de evaluación -Discusión en grupo.	Propuesta de rúbrica o examen en línea basado en TICS.		4 horas
	Módulo N° 03 Aplicación de ia en la pedagogía	Ec1 utilizar herramientas de inteligencia artificial para personalizar el aprendizaje	Sesión 3.1 diseño de estrategias de enseñanza con ia	-Clase interactiva. -Taller de diseño.	Estrategias de enseñanza personalizada utilizando IA.	Los docentes comprenden los conceptos básicos de ia y pueden identificar sus aplicaciones	4 horas
		Ec2 implementar asistentes virtuales y	Sesión 3.2. Implementación de	-Taller práctico. -Ejercicios en grupo.	Desarrollo de un Chatbot básico para		4 horas

		chatbots como apoyo al proceso educativo.	chatbots (chat gtp, perplexity ia, chat blackbox ia, germinin, etc.) Sistemas virtuales en el aula.		soporte educativo.	potenciales en educación.	
		Ec3 analizar y utilizar datos generados por ia para mejorar la enseñanza	Sesión 3.3. Ética y consideraciones en el uso de ia en la educación.	-Seminario. -Debate y análisis de casos.	Ensayo sobre las implicaciones éticas del uso de la IA en el contexto educativo.		4 horas
	Módulo N°04 Evaluacion y retroalimentacion	Ec1 capacidad para aplicar evaluación continua en entornos virtuales	Sesión 4.1. Evaluación del impacto de tics e ia en el aprendizaje.	-Taller de evaluación. -Discusión de resultados.	Informe de evaluación sobre la efectividad del uso de la TICs e IA en una unidad didáctica específica.	Los docentes pueden diseñar y utilizar instrumentos de evaluación digitales para evaluar los aprendizajes de los estudiantes de manera efectiva	4 horas
		Ec2 capacidad para analizar los datos de evaluación generados por tics	Sesión 4.2. Retroalimentación y mejora continua en el uso de tics e ia.	-Taller de análisis. -Planificación de mejora.	Plan de mejora continua basada en la retroalimentación de la experiencia de la TICs e IA en el aula.		4 horas

Objetivo Del PACD	Módulo	Elementos De Capacidad	Sesiones De Aprendizaje	Organization	Evidencias de aprendizaje	Indicadores De Logro	Horas
OPC 3. Capacitación en el diseño e implementación de estrategias pedagógicas innovadoras para una sesión de aprendizaje efectiva	Módulo N° 01 Fundamentos de las estrategias pedagógicas innovadoras	Ec1 comprender la importancia de la innovación en la enseñanza.	Sesión 1.1 introducción a la pedagogía innovadora	Clase expositiva Taller	Documento de reflexión individual sobre pedagogía innovadora.	Los docentes comprenden el concepto de innovación educativa	4
			Sesión 1.2 teorías del aprendizaje.	Clase expositiva Taller	Informe resumen.		4
			Sesión 1.3. Diagnóstico de necesidades educativas.	Clase expositiva Taller	Presentación de documento		4
	Módulo N° 02 Diseño de estrategias pedagógicas innovadoras	Ec1 identificar diversas estrategias pedagógicas innovadoras.	Sesión 2.1. Diseñar actividades de aprendizaje que fomenten la participación activa de los estudiantes	Clase expositiva Caso aplicativo	Plan de clase que fomente la participación de los estudiantes.	Los docentes diseñan y proponen estrategias pedagógicas innovadoras.	4
			Sesión 2.2. Integrar tecnología educativa en las estrategias pedagógicas.	Taller Caso Práctico	Informe de herramientas, plataformas y aplicaciones digitales.		4
		Ec2 diseñar una sesión de aprendizaje utilizando estrategias innovadoras.	Sesión 2.3. Crear un plan de clase que contemple diferentes metodologías.	Taller - Caso práctico			4
	Módulo N° 03 Implementación y evaluación de	Ec1 aplicar las estrategias diseñadas en un entorno	Sesión 3.1 aplicar las estrategias diseñadas en un contexto real.	Clase expositiva Taller	Presentación de documento	Los docentes establecen compromisos	4

	estrategias pedagógicas.	simulado.				de implementació	
		EC2 Evaluar la efectividad de las estrategias implementadas.	Sesión 3.2. Evaluar la efectividad de las estrategias pedagógicas implementadas.	Clase expositiva Taller Caso aplicativo	Informe final sobre evaluación de las estrategias usadas.	n de estrategias innovadoras en aula.	4
		Reflexionar sobre la implementación de estrategias innovadoras en el aula.	Sesión 3.3. Fomentar la retroalimentación y la mejora continua.	Taller	Documento resumen métodos de evaluación y herramientas de retroalimentación.		4

Objetivo del PACD	Módulo	Elementos de capacidad	Sesión	Organización	Producto	Indicadores de logro	Horas
OPC4. Talleres experienciales para desarrollar inteligencia emocional para una sana convivencia institucional	Módulo N° 01 Taller de inteligencia emocional para docentes	Comprender el concepto y la importancia de la inteligencia emocional en el contexto educativo para fomentar una convivencia institucional sana.	Sesión 1.1. ¿Qué es la Inteligencia emocional?	Clase expositiva Taller	Presentación de informe sobre la importancia de la Inteligencia emocional	- Identifica los componentes clave de la inteligencia emocional (autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales). - Explica cómo la inteligencia emocional impacta en el clima institucional y el desempeño docente.	2 Horas
		Desarrollar habilidades de autoconocimiento y autorregulación emocional para fortalecer el bienestar individual y profesional del docente.	Sesión 1.2 Habilidad Intrapersonal	Clase expositiva Taller	Elaboración de su diario de emociones	- Reconoce sus propias emociones y cómo estas influyen en su desempeño laboral. - Aplica técnicas de autorregulación emocional en situaciones de estrés o conflicto.	3 Horas
		Fortalecer las habilidades de comunicación asertiva, empatía y trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales en el entorno institucional.	Sesión 1.3. Gestión de habilidades interpersonales	Clase expositiva Taller	Presentación del diario de emociones	- Demuestra empatía al interactuar con colegas y estudiantes. - Aplica estrategias de comunicación efectiva y resolución de conflictos en escenarios simulados.	3 Horas
	Módulo N° 02 Trabajo en equipo	Comprender las diferencias entre grupo y equipo, identificando los factores clave que transforman un grupo en un equipo eficaz.	Sesión 2.1. Grupo y Trabajo en equipo	Clase expositiva Caso aplicativo	Presentación de informe sobre un caso de estudio	- Identifica las principales características de un grupo y un equipo. - Explica la importancia de los roles y las dinámicas en el trabajo en equipo. - Reflexiona sobre su rol personal dentro de un equipo.	4 horas
		Aplicar el modelo de las 5 C (Comunicación, Confianza, Colaboración, Compromiso y Coordinación) en	Sesión 2.2. Las 5 C de trabajo en equipo	Taller Caso Práctico	Presentación de informe sobre un caso de estudio	- Describe cada una de las 5 C y su importancia para el trabajo en equipo. - Identifica fortalezas y áreas de mejora en su equipo con base en el modelo de	6 horas

		contextos prácticos del trabajo en equipo.				las 5 C. - Participa activamente en ejercicios prácticos que fomenten el uso de las 5 C.	
		Identificar las características de un equipo de alto rendimiento y diseñar estrategias para mejorar el desempeño de su equipo.	Sesión 2.3. Equipos de alto rendimiento	Taller - Caso práctico	Presentación de informe sobre un caso de estudio	- Reconoce las características clave de un equipo de alto rendimiento. - Diseña un plan de acción para implementar estrategias de mejora en su equipo. - Evalúa el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño del equipo.	6 horas
	Módulo N° 03 Conciencia	Comprender el concepto de conciencia y su relevancia en el desarrollo personal y profesional para fomentar una convivencia sana en el ámbito institucional.	Sesión 3.1. ¿Qué es Conciencia y para qué sirve?	Clase expositiva Taller	Presentación de informe sobre la importancia de Conciencia	- Identifica el concepto de conciencia y lo relaciona con el bienestar emocional. - Explica la importancia de la conciencia en la autorregulación emocional y su impacto en el entorno laboral.	2 horas
		Reconocer los síntomas y factores que contribuyen al síndrome de burnout, así como estrategias preventivas para abordarlo en el contexto educativo.	Sesión 3.2. Síndrome de burnout en los docentes	Clase expositiva Taller Caso aplicativo	Presentación del caso práctico	- Identifica los síntomas físicos, emocionales y conductuales del burnout. - Analiza los factores de riesgo en su entorno laboral y personal.	3 horas
		Aplicar técnicas efectivas de relajación y estrategias de afrontamiento para gestionar el estrés docente y promover el equilibrio emocional.	Sesión 3.3. Técnicas de relajación y afrontamiento para el estrés en los docentes	Taller	Taller vivencial	- Demuestra la aplicación práctica de al menos dos técnicas de relajación durante la sesión. - Explica cómo las técnicas aprendidas pueden integrarse en su rutina diaria.	3 horas

7.2. Matriz de planificación operativa del Plan de Actualización y Capacitación Docente

El presente esquema sintetiza los componentes centrales de un programa de desarrollo profesional para docentes, desglosando con claridad cada uno de los objetivos planteados, sus responsables, actividades, tipos, modalidades, beneficiarios, cargas horarias, presupuestos y períodos de ejecución. Esta estructuración metódica y detallada permite una visión integral del diseño y planificación del programa, facilitando su adecuada implementación y seguimiento, como se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 8

Planificación operativa del PACD

Objetivo del Pacd	Responsables	Actividades	Tipo	Modalidad	Beneficiarios	Horas	Presupuesto	Periodo
OPC 1: Capacitación sobre la identidad institucional y su aplicación en el aula	Dirección General y Coordinación de Área	A.1. Identificación de necesidades de capacitación	Capacidad Pedagógica	Híbrida	15	9	S/.100.00	abril
	Coordinador de área de calidad Secretaria académica	A.2. Diseño del Plan de capacitación.	Empleabilidad	Híbrida	15	9	S/.100.00	mayo
	Dirección General. Jefe de Unidad Académica	A.3. Capacitación sobre la identidad institucional y su aplicación en el aula	Empleabilidad / Capacidad pedagógica	Híbrida	15	18	S/.1500.00	junio a noviembre
	Coordinador de Área de Calidad	A.4. Seguimiento y evaluación	Empleabilidad / Capacidad pedagógica	Híbrida	15	6	S/.100.00	diciembre

TOTAL	1800.00	
-------	---------	--

Objetivo del PACD	Responsables	Actividades	Tipo	Modalidad	Beneficiarios	Horas	Presupuesto	Periodo
OPC2 Manejo de TIC's, IA en los procesos de enseñanza aprendizaje.	Dirección General y Coordinación de Área	Invitar al experto de la capacitación	Capacidad Pedagógica	Híbrida	15	4	S/.100.00	Abril-2025
	Coordinador de área de calidad Secretaria académica	Difusión de la capacitación	Empleabilidad	Híbrida	15	12	S/.100.00	Mayo-2025
	Dirección General. Jefe de Unidad Académica	Ejecución de la capacitación	Empleabilidad / Capacidad pedagógica	Híbrida	15	24	S/.1500.00	Junio a noviembre-2025
	Coordinador de Área de Calidad	Evaluación y seguimiento del impacto de la capacitación	Empleabilidad / Capacidad pedagógica	Híbrida	15	4	S/.100.00	Diciembre-2025
Total							1800.00	

Objetivo del PACD	Responsables	Actividades	Tipo	Modalidad	Beneficiarios	Horas	Presupuesto	Periodo
OPC3: Capacitación en el diseño e implementación de estrategias pedagógicas innovadoras para una sesión de aprendizaje efectiva.	Dirección General y Coordinación de Área	Realizar un diagnóstico de las necesidades de estrategias pedagógicas innovadoras de enseñanza	Capacidad Pedagógica	Híbrida	15	4	S/.100.00	Abril-2026
	Coordinador de área de calidad Secretaria académica	Convocatoria de expertos en el tema de la capacitación.	Empleabilidad	Híbrida	15	4	S/.100.00	Mayo-2026
	Dirección General. Jefe de Unidad Académica	Proveer los recursos y materiales didácticos para realizar la capacitación.	Empleabilidad / Capacidad pedagógica	Híbrida	15	4	S/.1500.00	Junio a noviembre-2026
	Coordinador de Área de Calidad	Ejecución de la capacitación	Empleabilidad / Capacidad pedagógica	Híbrida	15	24	S/.100.00	Diciembre-2026
Total							1800.00	

Objetivo Del Pacd	Responsables	Actividades	Tipo	Modalidad	Beneficiarios	Horas	Presupuesto	Periodo
OG4 Talleres experienciales para desarrollar inteligencia emocional para una sana convivencia institucional	Dirección General y Coordinación de Área	Contactar al experto de la capacitación	Capacidad Pedagógica	Híbrida	15	3	S/.100.00	Abril-2027
	Coordinador de área de calidad Secretaria académica	Difusión de la capacitación	Empleabilidad	Híbrida	15	4	S/.100.00	Mayo-2027
	Dirección General. Jefe de Unidad Académica	Ejecución de la capacitación	Empleabilidad / Capacidad pedagógica	Híbrida	15	20	S/.1500.00	Junio a noviembre-2027
	Coordinador de Área de Calidad	Evaluación y seguimiento del impacto de la capacitación	Empleabilidad / Capacidad pedagógica	Híbrida	15	3	S/.100.00	Diciembre-2027
TOTAL							1800.00	

7.3. Evaluación del Plan de Actualización y Capacitación Docente

El PACD del IEST será monitoreado y evaluado, a fin de tener información pertinente sobre el proceso de implementación y las acciones de mejora a ser consideradas en el momento oportuno. La evaluación se realizará de acuerdo a la siguiente matriz.

Tabla 9

Criterios de evaluación del Plan de Actualización y Capacitación Docente (PACD)

Criterios de evaluación	Descripción
Alineamiento con los objetivos estratégicos, objetivos específicos y objetivos de gestión del PEI.	La capacitación responde a las necesidades reflejadas en diagnóstico de necesidades de capacitación y alineados al Diagnóstico Institucional.
Los contenidos responden a las necesidades del diagnóstico	Incorpora contenidos actualizados de interés para los participantes.
El cronograma se ajusta al logro de los aprendizajes	Los tiempos programados se ajusta a la disponibilidad del 100% de docentes.
Los ambientes y equipos responden a las necesidades técnicas para el desarrollo de las capacidades.	Los espacios para el aprendizaje son adecuados y cuenta con equipamientos requeridos para el desarrollo de competencias de los docentes.
Se cuenta con los recursos financieros para la implementación del PACD	Los RDR cubren los requerimientos para sostenibilidad de la capacitación. En su defecto, asegurar la ejecución de lo programado mediante convenios con entidades públicas o privadas.
Costo beneficio	La inversión realizada se justifica por los beneficios obtenidos en el logro de aprendizajes de los docentes y la aplicación en la enseñanza de los estudiantes IEST.
Eficiencia de uso de recurso	Se realizaron convenios para reducir el uso de los RDR por remuneración de profesionales expertos
Se cuenta con las herramientas para la evaluación (inicial, de proceso, y final)	Se diseñó instrumentos de evaluación para medir logros de aprendizaje (prueba de entrada y salida) y la satisfacción a los participantes
Recoge opinión y sugerencias al final del desarrollo de las unidades del PACD	Se realizan encuestas para recoger las opiniones de los docentes capacitados y del ponente, lecciones aprendidas.

7.4. Requisitos para la certificación

Para la obtención de la participación en las capacitaciones del IEST, los docentes deben cumplir con los requisitos establecidos. Estos lineamientos garantizan un proceso formativo efectivo y colaborativo.

- Ser docente de Carrera Pública Docente (CPD) y/o Contratado, que se encuentre laborando en el IEST en el periodo académico que corresponde.
- Tener inscripción en el Libro de Registro de Capacitaciones del IEST.
- Participar activa y colaborativamente durante el desarrollo de las sesiones de capacitación.
- Cumplir con más del 80% de asistencia a las sesiones programadas en la capacitación.
- Cumplir con las actividades asignadas en las sesiones de aprendizaje: trabajos grupales, evaluación en línea, trabajos colaborativos, debates, entre otros.
- Aprobar con una nota mayor o igual a 14

VIII. ANEXOS

MÉTODOS Y METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

#	MÉTODO	DEFINICIÓN ORIGINAL	DEFINICIÓN
1	Explicativo-ilustrativo	Su esencia radica en que el profesor transmite los conocimientos, ofrece soluciones a los problemas y hace demostraciones con la ayuda de diversos medios (exposición, lectura de los libros, demostraciones experimentales, grabaciones y otros) (Klingberg, Lothar, 1978)	Es el método explicativo-ilustrativo, el profesor transmite los conocimientos y el alumno los reproduce; este método incluye: la descripción, la narración, la demostración, los ejercicios, la lectura de textos y todo tipo de recursos para el aprendizaje.
2	Elaboración conjunta	La elaboración conjunta por excelencia es la conversación o el dialogo. El profesor guía la conversación y a los estudiantes hacia el logro de los objetivos de la clase, los estudiantes deben participar activamente en la conversación y su pensamiento se va estimulando por los procesos lógicos del razonamiento. (Klingberg, Lothar, 1978)	Es el método más utilizado, es una conversación o dialogo, definido como un proceso de pensamiento colectivo, destacando así la participación del profesor y los estudiantes en la adquisición de conocimientos, mediante el papel dirigente del primero de forma inquisitiva, que exige una respuesta por parte de los estudiantes.
3	Trabajo independiente	Es cuando el estudiante puede relacionar correctamente el planteamiento de la tarea con los métodos a seguir para realizarla, cuando puede aplicar sus conocimientos y capacidades para realizarlas sin necesidad de que el maestro intervenga directamente para orientar cada detalle, es aquel que se realiza... (García Batista, Gilberto, 2005)	Consiste en la realización de tareas por parte de los estudiantes bajo la orientación del profesor. El trabajo independiente del estudiante debe caracterizarse por el aspecto productivo que puede alcanzar el nivel más alto de la creación.
4	La conversación heurística	Este método se refleja en los resultados de la búsqueda independiente de los estudiantes, ya que mediante la discusión se puede orientar a la solución de un problema sobre la base de preguntas y tareas o la experiencia personal. (Martínez Yantada, M 1987; 206)	En este método el profesor establece un dialogo con el estudiante dirigido mediante preguntas que van orientando el proceso de razonamiento de los estudiantes para que arriben a conclusiones similares a las que llegó el trabajador en la solución del problema profesional que se expresa en el proceso productivo o de servicios.
5	Método de exposición problémica	Mediante este método el docente enseña a los estudiantes a hallar la solución a determinado problema, revelando la lógica del mismo a partir de sus contradicciones, indicando las fuentes de surgimiento del problema argumentando cada paso en la búsqueda (Martínez Yantada, M 1987; 206)	El problema problémico es donde el profesor gradualmente va revelando lo fundamental del conocimiento que imparte, no de forma acabada, expone problemas y posteriormente en el transcurso de la clase le va dando solución.
6	Búsqueda parcial	La utilización de este método no solo depende del contenido del tema, sino del nivel de preparación y capacidad del trabajo de los estudiantes. (Martínez Yantada, M 1987; 206)	El profesor parte del problema docente dado, expone los elementos contradictorios, no los resuelve, pero estimula a la búsqueda independiente por parte de los alumnos, quienes analizan los documentos, realizan las actividades experimentales y utilizan otras vías para resolver las contradicciones planteadas por el profesor.
7	Clase magistral	Método expositivo, generalmente utilizado para facilitar información actualizada y bien organizada procedente de diversas fuentes y de difícil acceso al estudiante (Navaridas Nalda, F, 2004)	Método cuya finalidad es la exposición de un contenido actualizado que ha sido elaborado con finalidad didáctica.
8	Estudio de casos	Es la descripción real o hipotética que debe ser estudiado de forma analítica y exhaustiva. Tiene por objetivo la capacitación práctica para la solución de problemas concretos (Navaridas Nalda, F, 2004)	Un caso es el relato de una situación que ha sido articulada con el fin de lograr determinados objetivos de aprendizaje. El caso debe ser estudiado exhaustivamente y plantea problemas que los alumnos deben resolver.
9	Simulación	Consiste en reproducir acontecimientos o problemas reales que no están accesibles a los estudiantes y que, sin embargo, su experimentación la consideramos necesaria para su futuro profesional (Navaridas Nalda, F, 2004)	Representación de un acontecimiento que habitualmente no es accesible para el estudiante con el fin de estudiarlo en un entorno simplificado y controlado.
10	Proyectos	Estrategia en la que el producto del proceso de aprendizaje es un proyecto o programa de intervención profesional, en torno al cual se articulan todas las actividades formativas (Fernández March, 2006)	Trabajo cuya finalidad es un producto concreto habitualmente condicionada por unos requisitos de tiempo y de recursos, en la que la planificación de tareas y de la solución de incidencias cobran especial importancia.
11	Método	Posibilita el desarrollo de habilidades al	Métodos reproductivos. Los métodos

	reproductivo	proporcionarle al estudiante un modelo, secuencia de acciones o algoritmo para resolver una situación con idénticas condiciones (Klingberg, Lothar, 1978)	reproductivos se caracterizan porque los alumnos asimilen conocimientos elaborados y reproducen los modos de actuación que ya conocen. Dentro de este grupo se incluyen el método explicativo ilustrativo y el método reproductivo propiamente dicho.
12	Juego de roles	Un grupo de estudiantes representan una situación de la realidad, para su posterior análisis por el resto del grupo de la clase. Facilita la comprensión de un problema, vivenciándolo en la dramatización (Navaridas Nalda, F, 2004)	Representación dramatizada de una situación de la realidad en que los principiantes representan distintos papeles para su ejercitación y estudio.
13	Debate, mesa redonda o coloquio	Confrontación de opiniones distintas en una discusión informal, bajo la dirección de un moderador (Navaridas Nalda, F, 2004)	Confrontación de opiniones en torno a un tema bajo la dirección de un moderador. Los participantes pueden alinearse en torno a dos o más posturas dependiendo del formato.
14	Aprendizaje basado en problemas	Estrategias en la que los estudiantes aprenden en pequeños grupos partiendo de un problema, a buscar información que necesitan para comprender el problema y obtener una solución, bajo la supervisión de un tutor (Fernando March, 2006)	Método en el que los estudiantes, en grupo y partiendo de un problema, determinan sus objetivos de aprendizaje en función de sus conocimientos y buscar información para comprender el problema y obtener una solución con la ayuda de un tutor.
15	Ejercicios y problemas	Metodologías de entrenamiento activa consistente en identificar una situación conflictiva, definir sus parámetros, formular y desarrollar hipótesis y proponer una solución o proponer soluciones alternativas (Navaridas Nalda, F, 2004)	Tarea que consiste en solucionar un problema o realizar una tarea partiendo de los conocimientos del estudiante y de una serie de datos que se aportan en el enunciado del problema.
16	Tutorías	Se asume la función tutorial como un potente recurso metodológico que el profesor puede utilizar para individualizar la enseñanza y ajustarla a las características personales de cada estudiante (asesorándole sobre la forma de estudiar la asignatura, facilitándole fuentes bibliográficas y documentales concretos para la resolución de problemas de aprendizaje, etc.) (Navaridas Nalda, F, 2004)	Método cuyo fin es individualizar la enseñanza y ajustarla a las características de cada estudiante asesorándole sobre la forma de estudiar la asignatura, facilitándole fuentes bibliográficas, ayudándole en la resolución de un problema o guiándole en la realización de un proyecto o investigación.
17	Prácticas (laboratorio y similares)	Modalidad de enseñanza práctica donde el contenido principal de lo que será aprendido no se proporciona por vía transmisivo – receptiva, sino que es descubierto por el discente antes de ser asimilado en su estructura cognitiva (Navaridas Nalda, F, 2004)	Método de enseñanza práctico y activo donde el contenido principal de lo que será aprendido es demostrado o practicado por el alumno, a partir de la guía del profesor y de unos materiales concretos.
18	Trabajo en grupo	El profesor programa diversas actividades que deberán afrontar los equipos de trabajo formados por los estudiantes. Un buen equipo de trabajo es aquel en que se optimizan las capacidades de todos los componentes (Navaridas Nalda, F, 2004)	Realización en equipos de trabajo de actividades programadas por el profesor que habitualmente concluye con la elaboración de un documento para su evaluación.
19	Investigación	Método de enseñanza práctica que requiere al estudiante identificar el problema objeto de estudio, formularlo con precisión, desarrollar los procedimientos pertinentes, interpretar los resultados y sacar las conclusiones oportunas del trabajo realizado (Navaridas Nalda, F, 2004)	Método de enseñanza práctica que reproduce las fases y procedimientos de la investigación científica. Requiere al estudiante formular el problema, desarrollar las hipótesis y los procedimientos pertinentes para contrastarlas, interpretar los resultados y sacar conclusiones.
20	Estudio Independiente	El trabajo autónomo de los estudiantes permite que cada uno de ellos vaya siguiendo su propio ritmo y acomodando el aprendizaje a sus particulares circunstancias (Zabalza, M.A, 2003)	Trabajo autónomo de los estudiantes vinculado a la materia desarrollada en las clases, que permite que cada uno siga su propio ritmo acomodando el aprendizaje a sus particulares circunstancias.
21	Trabajos o ensayos (individuales)	Trabajos que realiza el estudiante. Algunos ejemplos pueden ser: recensiones, trabajos monográficos, memorias o proyectos (URV, 2006)	Trabajos realizados por los estudiantes individualmente, tales como recensiones, monográficos, memorias o ensayos.
22	Aprendizaje acción	El aprendizaje acción se construye sobre la relación entre reflexión y acción. Formaliza el aprendizaje reflexivo y legitima la asignación del tiempo y espacio para ello, a través de un grupo que trabaja a lo largo de un amplio periodo de tiempo. (McGill y Brockbank, 2004)	Se lleva a cabo a través de grupos que se reúnen regularmente donde los integrantes exponen proyectos, problemas o dificultades que encuentran en sus entornos de trabajo. Se utiliza el conocimiento y el apoyo del grupo para elaborar soluciones o propuestas de mejora.
23	Dinámicas de grupo	Conjunto de métodos prácticos de trabajo con grupos. Técnicas (Zapata, Miguel, 2015)	Métodos prácticos y técnicas de trabajo basados en la dinámica de trabajo basadas en la dinámica grupal del grupo.

24	Evaluación	Pruebas a desarrollar, pruebas de preguntas cortas, pruebas objetivas tipo test, pruebas prácticas o pruebas orales (URV, 2006); (Biggs, J, 2004) resume tareas de evaluación y los tipos de aprendizaje evaluados.	Pruebas de evaluación en diferentes formatos que pueden incluir preguntas de diverso tipo, pruebas tipo test, resolución de problemas y pruebas orales.
25	Prácticas Profesionales	Estadios de formación de la titulación, en general en empresas o instituciones del sector (URV, 2006)	Segmento de formación en el cual el proceso de aprendizaje se realiza en empresas o instituciones del sector, habitualmente bajo la guía de un tutor.
26	Presentaciones	Exposición oral por parte de los alumnos de un tema concreto o de un trabajo (previa presentación escrita) (URV, 2006)	Exposición por parte de los alumnos de un trabajo previamente desarrollado, normalmente apoyada por recursos audiovisuales.
27	Mapas conceptuales	Consiste en la representación gráfica de los conceptos de la materia de aprendizaje y de sus relaciones entre sí con el fin de ayudar a los estudiantes a ver su significado (Navaridas Nalda, F, 2004)	Trabajo cuyo objetivo es la representación gráfica de los conceptos fundamentales de la materia de aprendizaje, así como de las relaciones entre ellos.
28	Método de dilemas morales	Se trata de una situación problemática, generalmente presentada de forma oral, a través de la cual los participantes deberían escoger forzosamente una alternativa que puede ser previamente razonada y contrastada en un debate. Su fundamentación está muy ligada a la clarificación de valores, ejercicios de toma de decisiones y a los estudios de casos. (Jares, X. 2002)	Se trata de una situación problemática, desde el punto de vista moral en la que los participantes deben escoger una alternativa que normalmente es previamente razonada y contrastada en un debate.
29	Ejercicios de clarificación de valores	Resulta útil como una forma de tomar conciencia de los códigos de motivación que tenemos, sensibilizar sobre el sistema de relaciones en el aula y centro y facilitar su construcción desde una óptica de respeto y mutua ayuda, así como sobre diferentes tipos de contenido (procesos de discriminación, violencia, armamentismo, derechos humanos, desarrollo, etc.) (Jares, X. 2002)	Tarea que tiene por objeto fundamental tomar conciencia de los códigos de valoración de cada participante.
30	Trabajo guiado	El profesor tutoriza y guía el trabajo de los alumnos a través de actividades y ejercicios en los que pone en práctica contenidos tratados y las competencias. Estas prácticas se archivan en el portafolio o cuaderno de trabajo y son evaluadas, de manera que aportan para la puntuación total de la asignatura, (ANECA, 2005)	Lo que se aprende depende del contexto, de las motivaciones de los alumnos, de RV los descubrimientos hechos, etc. Es el resultado de las interacciones que la situación de aprendizaje proporciona. Es decir, es que es algo muy poco formalizado pero que integra la complejidad de manera natural.
31	Aprendizaje basado en proyectos	Método de enseñanza-aprendizaje en el que los estudiantes llevan a cabo la realización de un proyecto en un tiempo determinado. Se trata de resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, diseño y realización de una serie de actividades, y todo ello partir del desarrollo y aplicación de aprendizajes adquiridos y el uso efectivo de recursos. (Miguel M. 2006)	Es un trabajo que se realiza en el aula para crear servicios o productos únicos. Los estudiantes realizan una serie de tareas con un tiempo y recursos determinados, con la continua supervisión y guía del docente.
32	Aprendizaje colaborativo	Una metodología que los maestros utilizan para agrupar a los estudiantes. Se trata de resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, diseño y realización de una serie de actividades, y todo ello a partir del desarrollo y aplicación de aprendizajes adquiridos y el uso efectivo de recursos. (Miguel M. 2006)	El docente debe asegurar una orientación adecuada para los participantes del hecho colaborativo. Promover la concientización a cerca de lo que se comparte para colaborar y como se establecen los roles en la cooperación. Mantener la iniciativa y construcción propia de conocimientos.
33	Aprendizaje conectado	El aprendizaje conectado es un tipo de aprendizaje que integra el interés personal, las relaciones con los compañeros y los logros en áreas académicas, cívicas o de la carrera correspondiente. Además, el aprendizaje el aprendizaje conectado es un enfoque para la reforma educativo en la abundancia de la información y conexión social provocada por los medios de comunicación en red y digital (Domínguez Figaredo, D. 2016)	Guiar hacia las mejores opciones en relación a esclarecer a los estudiantes, donde los conocimientos científicos son de mayor calidad y accesibilidad y potenciar el uso de las TICs desde la ecología de los saberes

34	aprendizaje participativo	Es una metodología que logra que tus clases sean activas y no exista el aburrimiento. Trata de motivar y conectar con tus alumnos,	Exige asegurar que existan condiciones de participación. Que la participación sea real y activa.
----	----------------------------------	--	--

		aumentando su interés y participación. Convirtiéndose en el estudiante en el protagonista de su proceso de aprendizaje (López Noguero, Fernando, 2005)	
35	Aprendizaje interactivo	Conocimiento del medio y sujetos de interacción, se debe asegurar la eficacia de los canales para la interactividad entre los estudiantes y el ambiente, así como el contenido sea pertinente con los objetivos y asignaturas y los procesos pedagógicos. (Díaz Barriga, F.2002)	El método de aprendizaje interactivo convierte al estudiante en el centro del proceso educativo adaptándose a sus horarios, ritmo y métodos de aprendizaje.
36	Aprendizaje contextualizado	Independientemente de cómo se lleva a cabo dentro de la multiplicidad en la literatura, la contextualización curricular en forma de trabajo pedagógico que se pretende relacionar los contenidos de enseñanza-aprendizaje y el currículo a las realidades sociales y culturales de los estudiantes, sus conocimientos (Álvarez, R. P.2004)	El estudio previo de los escenarios y los contextos. Que los aprendizajes tengan una relación entre tensiones y problemas conocidos.
37	Aprendizaje invertido	El aprendizaje invertido (conocido con el nombre de flipped learning, en inglés) es un método de aprendizaje semi presencial que consiste en dictar las sesiones fuera del salón de clase, por ejemplo a través de la modalidad a distancia y utilizar clases presenciales para practicar y aplicar estos nuevos conceptos a través de actividades prácticas o debates (Díaz Barriga, F.2002)	El cometido de esta propuesta es esencialmente asegurarse de que los alumnos hayan comprendido verdaderamente lo que se ha enseñado, sacar el máximo provecho del tiempo limitado que estos comparten junto a los profesores y sobre todo, involucrarlos activamente en el proceso de aprendizaje y favorecer el pensamiento crítico.
38	Aprendizaje activo	Esta es una estrategia que busca el compromiso del estudiante con su estudio y el aprendizaje a través de la colaboración con otros compañeros, la reflexión individual, el pensamiento crítico y la acción directa para resolver problemas.	Los expertos indican que esta estrategia implica una inversión de la clase, lo que señala debido a que en el aprendizaje activo el estudiante deja de ser como un elemento a moldear o llenar información y pasa a tener un rol activo en su aprendizaje. Es decir se aleja de los modelos tradicionales de escuchar al docente de forma pasiva y se acerca al tema de decisiones y búsqueda de información de manera individual, pero orientada por el docente.