



PCD
(PLAN DE CAPATICACIÓN
Y ACTUALIZACIÓN
DOCENTE
I.E.S.T.P. "M.A.C."

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	4
EQUIPOS CREATIVOS Y LA ELABORACIÓN DEL PCD.....	5
<i>Modelos de trabajo de los equipos creativos.....</i>	<i>5</i>
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO EXITOSO	6
<i>Clima de cooperación.....</i>	<i>6</i>
<i>Visualización de las metas comunes</i>	<i>6</i>
<i>Actitud Participativa</i>	<i>7</i>
<i>Comunicación abierta</i>	<i>7</i>
<i>Reconocimiento mutuo</i>	<i>7</i>
<i>Seguridad psicológica</i>	<i>7</i>
<i>Liderazgo estimulante.....</i>	<i>7</i>
<i>Creatividad.....</i>	<i>7</i>
CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PCD	8
<i>Saberes y dimensiones</i>	<i>8</i>
ESTRUCTURA DEL PCD	9
Definición	9
Estructura	9
<i>Objetivos del programa de capacitación docente.....</i>	<i>9</i>
<i>OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE.....</i>	<i>10</i>
<i>Propósito del acompañamiento post capacitación</i>	<i>10</i>
METAS PROPUESTAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE	10
<i>Secuencia didáctica.....</i>	<i>11</i>
Ejes temáticos y temas de cada sesión de capacitación.....	11
<i>Líneas de Capacitación.....</i>	<i>12</i>
<i>Evaluación de los aprendizajes.....</i>	<i>13</i>

<i>Requisitos generales</i>	14
EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PCD	16
Anexos	17

PRESENTACIÓN

Los ambientes creativos están mediados por la gestión, la planeación estratégica, la cultura y el clima organizacional que permiten aprovechar al máximo el potencial de los colaboradores para desarrollar ideas innovadoras y aumentar las posibilidades de generar ventajas competitivas de cada una de las Instituciones de Educación Superior Tecnológica. Es por esto, que los equipos de trabajo deben ser abiertos y transformadores para dar soluciones creativas a los retos que se presentan.

El plan de capacitación y actualización docente se construye para atender las necesidades de actualización permanente de los docentes con el objetivo de aportar en el dominio de la temática de su especialidad, competencias o habilidades en el manejo de estrategias pedagógicas y académicas para la enseñanza aprendizaje, manejo de tecnologías de la información (TICs), habilidades en investigación científica, formación para el trabajo y en todas las áreas que cada instituto considera necesarias para lograr sus objetivos estratégicos.

El docente de los IES/IEST de Perú es considerado como un actor determinante en el desarrollo de la formación tecnológica quien debe responder de forma inmediata a los desafíos de la sociedad contemporánea, para lo cual la capacitación docente debe estar enfocada al logro de la misión, la visión y los valores institucionales, a los objetivos académicos y al perfil del graduado de los programas de estudios.

El Plan de Capacitación Docente contiene elementos donde se considera temas transversales, específicos y de especialidad de los programas, respondiendo a las necesidades reflejadas en los instrumentos de evaluación de desempeño que las instituciones apliquen para la obtención de la información.

En este marco, la presente guía metodológica para elaborar el Plan de Capacitación Docente (PCD) busca brindar orientaciones que son claves para el buen funcionamiento de los IES/IEST. En la primera parte de la guía se enmarca el Plan de Capacitación Docente dentro de los principios de los equipos creativos. En la segunda parte del documento se presenta la estructura requerida para responder a las condiciones básicas de calidad establecidas en la Resolución Viceministerial N°276 de 2019.

EQUIPOS CREATIVOS Y LA ELABORACIÓN DEL PCD

Algunas de las definiciones de equipos creativos en las cuales se enmarca esta guía son:

El equipo creativo es un crisol donde las energías se funden para crear una tensión y una dinámica de naturaleza distinta al trabajo individual en función de la disminución de las dificultades de la tarea para dar respuesta a la tarea (Aznar, 1974).

Conjunto de personas que se necesitan para realizar juntos una tarea o proceso mediante comportamientos cooperativos que buscan objetivos comunes y logran la sinergia o conjugación de energías individuales de los miembros. (Chivas citado en González, 2012)

Conjunto de personas que buscan integrar a todos los miembros de la institución para lograr mayores y más eficientes comunicaciones, una información oportuna, un conocimiento de políticas y programas de la organización. (Llano citado en González, 2012)

Conjunto de personas en el desarrollo de un proceso de alineación de la capacidad de los miembros para llegar a la consecución de los resultados que los integrantes desean. (Katzembach citado por González, 2012).

Un equipo creativo es aquel que usa de forma sistémica y deliberada la creatividad para el logro de un objetivo común (Suárez, Martínez & Mantilla Muriel, 2016).

Las definiciones anteriores coinciden en los valores de cooperación, metas comunes, participación, comunicación abierta, reconocimiento, seguridad, liderazgo y creatividad que deben tener en cuenta los equipos de trabajo creativos dentro de las Instituciones educativas. En conclusión, el escuchar los aportes de los otros para la construcción de soluciones comunes es lo que enriquece a las organizaciones.

Modelos de trabajo de los equipos creativos

A continuación, se definen algunos modelos de trabajo en equipo de los cuales se pueden tomar elementos importantes para enriquecer las Instituciones de Educación Superior Tecnológica y así responder a los objetivos propuestos para el licenciamiento.

Los **Grupos T** integran miembros experimentados y noveles (inexpertos) en los equipos de trabajo para promover el aprendizaje de la cultura organizacional. La capacitación se orienta con base en las necesidades del diagnóstico, las percepciones y posibilidades del trabajo desarrollado por los miembros del equipo.

Los **Círculos de Calidad** posibilitan que sus miembros realicen tareas semejantes para luego discutir, analizar, interpretar y solucionar los problemas que surgen en la organización desde la mirada de cada una de las unidades de trabajo para ofrecer una alternativa integral que contribuya al fortalecimiento institucional.

Los **equipos de mejoramiento continuo** están conformados por los directores, los representantes de coordinaciones y unidades de trabajo y un líder de calidad para la búsqueda del cumplimiento de objetivos de calidad con base en la ejecución de procesos y planes de trabajo. Se fija en la satisfacción de los clientes internos y externos de la organización.

Los **círculos de creatividad** son grupos heterogéneos, flexibles, integrados por voluntarios de las diferentes unidades de trabajo con altos conocimientos en su área y alguna experiencia en conocimiento creativos. La suma de la energía de todos los participantes se concentra en el grupo generando tensión y dinámica que estimula la actividad mental para producir planes y propuestas mejores y más originales dentro de las Instituciones de Educación Superior Tecnológica.

Es así como los equipos creativos contribuyen al licenciamiento de las IEST dando lo mejor desde la individualidad para cumplir las metas trazadas a nivel institucional. Todos ganan y aprenden de la experiencia de los miembros, se convierte en un trabajo interdisciplinar que ve en el error una alternativa de cambio, aprendizaje y nueva propuesta.

CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO EXITOSO

Teniendo en cuenta el estudio desarrollado por Factorial Recursos Humanos, es importante destacar los 8 elementos claves de un equipo de trabajo.

Clima de cooperación

En un equipo de trabajo exitoso, cada uno de los miembros sabe muy bien cuál es su rol y saca a relucir sus fortalezas, pero también colabora y se interesa por aquello que hacen los demás. Con una adecuada división de las tareas y una buena coordinación se optimizan los conocimientos y habilidades del equipo en su conjunto.

Visualización de las metas comunes

Los equipos se crean para alcanzar objetivos comunes. Así pues, la misión de la IESTP está siempre en la mente de un equipo de trabajo exitoso, que actuará en bloque para completar las tareas que conduzcan a la consecución de dichas metas. Todos deben compartir el mismo compromiso.

Actitud Participativa

Todos los miembros deben mostrarse proactivos en la creación de soluciones y deben estar dispuestos a verter esfuerzos en las tareas que se les asignan. Los equipos de alto rendimiento cuentan con la igual participación de todos y no crean jerarquías de importancia sino puramente organizativas.

Comunicación abierta

La comunicación abierta imprime parte del carácter de un equipo de trabajo de éxito. En un entorno comunicativo, las personas están siempre dispuestas a pedir y a recibir información, así como a respetar las opiniones de los demás y tenerlas en cuenta. Los conflictos laborales se tratan cara a cara y con actitud dialogante, pensando siempre en el bien común.

Reconocimiento mutuo

El reconocimiento no tiene por qué venir siempre de los líderes o altos cargos. Un equipo eficiente se retroalimenta a sí mismo en cuanto que sus miembros reconocen y aprecian el trabajo de los compañeros con regularidad. Cuando todos son conscientes de que su esfuerzo es valorado por los demás, se genera un círculo de reciprocidad que mejora la productividad y permite que se inspiren unos a otros.

Seguridad psicológica

La seguridad psicológica es la libertad de asumir riesgos en un equipo sin que sus miembros se sientan inseguros o avergonzados. Los grupos más exitosos son aquellos en que sus miembros no tienen tapujos a la hora de hacer preguntas y se muestran proactivos a la hora de hacer propuestas sin ser juzgados por los demás.

Liderazgo estimulante

Nunca verás un equipo que funcione eficazmente sin un líder ejemplar e inspirador. El líder es quien más debe cuidar aspectos como la puntualidad, las normas, la formación y el interés por el trabajo. También debe liderar de forma humilde y siempre abierta a comentarios y críticas. Un buen líder permite y fomenta el desarrollo de su equipo y no tiene miedo a delegar y dar confianza a su gente.

Creatividad

Cabe decir, aunque parezca obvio, que el uso eficiente de las ideas es también una garantía de éxito. Un equipo capaz de generar respuestas inteligentes e ingeniosas a los problemas es un equipo capaz de enfrentarse a cualquier reto. La creatividad debe

fomentarse y también premiarse.

CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PCD

Definición del perfil docente: cada institución deberá plantear los rasgos del perfil docente que corresponden a los requisitos que garantizan un adecuado desempeño docente para el logro del perfil del graduado y el mejoramiento continuo de la calidad en la formación profesional de los estudiantes de la institución.

Diagnostico de las competencias de la docencia: Las competencias de los docentes son el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que necesitan para conducir de forma pertinente el proceso de enseñanza – aprendizaje. Las competencias docentes implican la integración entre el logro del aprendizaje teórico y aprendizaje practico, es decir la aplicabilidad de lo aprendido. La institución deberá determinar las competencias que sus docentes requieren, para la construcción de los nuevos conocimientos a través de la investigación, así mismo aquellas asociadas a la gestión centrada en el aprendizaje del estudiante.

Saberes y dimensiones

Los IES/UEST públicos de Perú tienen el compromiso y el deber de atender a sus docentes mediante capacitaciones permanentes, para lograr así la calidad en el desempeño docente, aspecto primordial en la formación profesional. Los planes de capacitación deben definir los saberes y dimensiones alrededor de los cuales ha de girar la capacitación, entre los cuales se encuentran:

- explorar el dominio de los conocimientos específicos en los distintos campos que enseña, lo cual implica la comprensión y el análisis pedagógico que permita que el maestro haga una adecuada mediación entre los contenidos y los estudiantes para contextualizar el aprendizaje.
- diseñar estrategias que permitan desarrollar el proceso de aprendizaje en el aula. Implica la capacidad de planificar, gestionar la enseñanza y evaluar los objetivos de aprendizaje.
- explorar las habilidades que demuestran los maestros para entender las emociones propias y de los demás, discernir entre ellas y con base en esa información expresar sus pensamientos y actitudes, así como llegar a acuerdos
- explora las habilidades para conocer, investigar y mejorar su práctica docente, colaborar con la comunidad educativa para tomar decisiones y realizar acuerdos.

ESTRUCTURA DEL PCD

Contenido básico
Definición
Estructura
Criterios de selección de los docentes que forman parte del programa
Objetivos del programa de capacitación docente
Propósito del acompañamiento post capacitación
Secuencia didáctica
Ejes temáticos y temas de cada sesión de capacitación
Evaluación de los aprendizajes
Cronograma
Requisitos generales

Definición

Es el documento técnico que establece los objetivos, estrategias, acciones y presupuesto para el desarrollo del talento docente en la institución. Define modalidades, criterios de selección docente y mecanismos de acceso a los beneficios del programa. Tiene como finalidad lograr la mejora continua de las capacidades de los docentes, teniendo como norte el logro de los objetivos institucionales.

Estructura

El plan de capacitación docente tiene por finalidad ir fortaleciendo la aplicación del enfoque basado en competencias, sobre la base de la mejora del desempeño docente. Abarca a todo el cuerpo docente de la institución, y en algunos tramos al personal administrativo que tiene responsabilidad de trabajo directo con el alumnado.

Criterios de selección de los docentes que forman parte del programa de capacitación. Cada institución debe establecer los criterios para la selección de los docentes en cada modalidad de capacitación, estableciendo de esta forma una estrategia que contribuya al logro de los objetivos académicos e institucionales.

Objetivos del programa de capacitación docente

Cada institución debe establecer los objetivos del programa de capacitación docente.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

- Proporcionar al docente herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para constituirse en un facilitador del aprendizaje.
- Identificar la estrategia pedagógica, didáctica y de evaluación que corresponde a un Plan Curricular por competencias, incorporando en cada estrategia aspectos colaborativos entre los estudiantes.
- Identificar y/o diseñar el material o guías de aprendizaje adecuado a la estrategia, didáctica y evaluación de las sesiones temáticas utilizando el entorno virtual de aprendizaje acorde al tema de su especialidad.
- Manejar las tecnologías aplicadas a la educación para la participación del estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación.
- Brindar las herramientas conceptuales y técnicas adecuadas, para la gestión de las aplicaciones tecnológicas en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación.
- Ampliar los conocimientos necesarios en el adecuado manejo de las relaciones intra e interpersonal entre el docente y estudiante, para desarrollar estrategias en el manejo del aula de acuerdo a las características y necesidades de los estudiantes.
- Generar en los docentes los conocimientos solicitados por el mercado laboral actual, según su especialidad; para transmitirlos a los estudiantes de cada programa de estudio.

Propósito del acompañamiento post capacitación

A la finalización de cada tema, el jefe académico y los responsables de carrera tendrán la responsabilidad de realizar seguimiento del proceso de capacitación. Esta acción tiene los siguientes objetivos:

- Profundizar en los conceptos trabajados en las reuniones presenciales.
- Reflexionar sobre el rol mediador en la práctica docente.

METAS PROPUESTAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

- El 100% de docentes capacitados durante el año 2023.
- Cumplimiento del 100% del Plan de Capacitación Docente 2023
- El 100% de docentes con competencias en la elaboración de sílabos por competencias, el acceso y uso de la plataforma (Classroom), el diseño del Aula Virtual (Classroom), la elaboración de los materiales de estudio, la elaboración de las sesiones de clase en un entorno virtual, el plan de evaluación, seguimiento y acompañamiento del estudiante en el logro de los resultados del aprendizaje y la elaboración del portafolio docente digital.

- Desarrollar procesos de análisis de la práctica docente e inclusión de nuevas propuestas que generen cambios.

Secuencia didáctica

Las sesiones de capacitación deben contar con una secuencia metodológica, de acuerdo a la modalidad que se adopte.

CAPACITACIÓN	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Taller de herramientas e instrumentos pedagógicos	X								
Taller de Documentos en Línea, Herramientas colaborativas (Padlet, Jamboard, kahoot)			X						
Taller de habilidades blandas					X				
Taller en software de innovación tecnológica						X			
Taller en uso y manejo de máquinas industriales							X		
Taller para el proceso del tratamiento quirúrgico								X	

Ejes temáticos y temas de cada sesión de capacitación

El programa debe establecer su duración en horas académicas, divididas en ejes temáticos, en sesiones programadas de acuerdo con la planificación que se realiza cada inicio de ciclo.

CAPACITACIÓN	SESIONES	HORAS	CICLO ACADEMICO
Taller de herramientas e instrumentos pedagógicos	5	8	2023 -I
Taller de Documentos en Línea, Herramientas colaborativas (Padlet, Jamboard, kahoot)	5	8	2023 -I
Taller de habilidades blandas	5	8	2023 -I
Taller en software de innovación tecnológica	5	8	2023 -II

Taller en uso y manejo de máquinas industriales	5	8	2023 -II
Taller para el proceso del tratamiento quirúrgico	5	8	2023 -II

Líneas de Capacitación

Las líneas de capacitación a incorporar en el Plan de capacitación docente 2023 deben guardar coherencia en relación a la Dimensión y Niveles de Desarrollo Docente se plantea organizar las capacitaciones en base a los 5 niveles de desarrollo en las dimensiones:

- Académico
- Didáctico
- Tecnológico
- Habilidades Socioemocionales
- Investigación

Los objetivos de los niveles de desarrollo docente deben servir de base para desarrollar los temas del contenido de cada curso con la finalidad de proporcionar al docente:

- a) Las herramientas conceptuales, metodológicas y didácticas para constituirse en un facilitador del aprendizaje, tanto en enseñanza presencial como en la virtual.
- b) La estrategia pedagógica, didáctica y de evaluación que corresponde a un Plan Curricular por competencias, a fin de que pueda incorporar esas estrategias en el trabajo colaborativo entre los estudiantes.
- c) Los procedimientos para identificar y/o diseñar el material de enseñanza o guías de aprendizaje adecuado a la estrategia, didáctica y evaluación de las sesiones temáticas en las diferentes modalidades de estudio utilizando el entorno virtual del aprendizaje acorde al tema de su especialidad.
- d) Las tecnologías aplicadas a la educación para la participación del estudiante en el uso de estas.
- e) Los modelos de evaluación por competencia y su aplicabilidad en el proceso educativo.

- f) Proporcionar al estudiante conocimientos y habilidades demandadas en el mercado laboral actual.

Evaluación de los aprendizajes

OBJETIVO	META CUALITATIVA	DESCRIPCIÓN	
		2023	INDICADOR
Fortalecer las competencias digitales de los docentes en la enseñanza no presencial	Usar adecuadamente la aplicación de herramientas metodológicas y didácticas de Enseñanza aprendizaje por competencias.	100%	Cumplimiento de Actividades
		>=80%	Satisfacción de beneficiarios
		>=90%	Docentes a tiempo completo y ordinarios capacitados
		>=80%	Eficacia de la capacitación docente
Proporcionar al docente las herramientas metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus competencias, incluyendo las digitales, a fin de que respondan a las necesidades y expectativas de los estudiantes.	Usar adecuadamente las Herramientas metodológicas y didácticas para el desarrollo de sus competencias.	100%	Cumplimiento de Actividades
		>= 80%	Satisfacción de beneficiarios
		>= 90%	Docentes Capacitados
		>= 80%	Eficacia de la capacitación docente
OBJETIVO	META CUALITATIVA	DESCRIPCIÓN	
		2023	INDICADOR
Fortalecer la capacitación en competencias didácticas, enseñanza-	Usar adecuadamente las técnicas e	100%	Cumplimiento de Actividades
		>= 80%	Satisfacción de beneficiarios

aprendizaje, de evolución, el uso de tecnologías de enseñanza y el manejo de las herramientas de las plataformas académicas con las cuales desarrollar las actividades de enseñanza no presencial y mejorar del desempeño académico.	instrumentos de evaluación por competencias en el proceso de formación académica.	>= 90%	Docentes TC Capacitados
		>= 80%	Eficacia de la capacitación docente
		100%	Docentes Tiempo Completo que han asimilado o incorporado nuevos conocimientos científicos en los sílabos.
Desarrollar habilidades docentes, para la mentoría e investigación científica	Usar adecuadamente las habilidad para e investigación científica.	100%	Cumplimiento de Actividades
		>= 70%	Satisfacción de beneficiarios
		>= 90%	Docentes Capacitados
		>= 70%	Eficacia de la capacitación docente
		>= 70%	Difusión y asimilación de valores

OBJETIVO	CAPACITACIÓN	Lugar	SEMESTRE I - MARZO	SEMESTRE II - AGOSTO
Capacitar a docentes de los programas de estudio en Computación e informática, Industrias Alimentarias, Enfermería Técnica y áreas transversales	Taller de herramientas e instrumentos pedagógicos	Sede MAC / Virtual		
	Taller de Documentos en Línea, Herramientas colaborativas (Padlet, Jamboard, kahoot)	Sede MAC / Virtual		
	Taller de habilidades blandas	Sede MAC / Virtual		
	Taller en software de innovación tecnológica	Sede MAC / Virtual		
	Taller en uso y manejo de máquinas industriales	Sede MAC / Virtual		
	Taller para el proceso del tratamiento quirurgico	Sede MAC / Virtual		

Requisitos generales

En esta sección se evalúa si se cumplen los siguientes requisitos generales:

- Estar vigente a la fecha de la presentación de la solicitud de licenciamiento.

-
- Contener por lo menos lo siguiente: objetivos, número de docentes, temas de capacitación, actividades, financiamiento y calendarización.
 - Detallar los criterios y procedimientos para el otorgamiento de la actualización y capacitación, las cuales deben estar orientadas, a generar capacidades en los docentes, referente a temas de nuevas metodologías pedagógicas, nuevas tecnologías o usos de herramientas y/o equipos para el desarrollo de las actividades vinculadas al proceso productivo, gestión, entre otros.
 - Las EEST deben además incorporar las acciones referidas a investigación aplicada e innovación.

En los IES y EEST públicos, además se debe considerar:

- Lo establecido en el artículo 72 de la Ley N° 30512 y el Capítulo IV del Reglamento, respecto a fortalecimiento de capacidades de los docentes de la institución.
 - a) El plan de capacitación será aprobado y/o modificado, con participación del director y los coordinadores de cada programa de estudios.
 - b) Todo docente deberá acreditar un mínimo de horas requeridas de capacitación, de acuerdo a su especialidad, o curso que dicte.
 - c) Todo docente deberá recibir capacitación en didáctica, tecnología educativa y metodología e investigación, a fin de familiarizarse con el modelo pedagógico y lograr el compromiso e identidad con el IESTP Manuel Arévalo Cáceres.

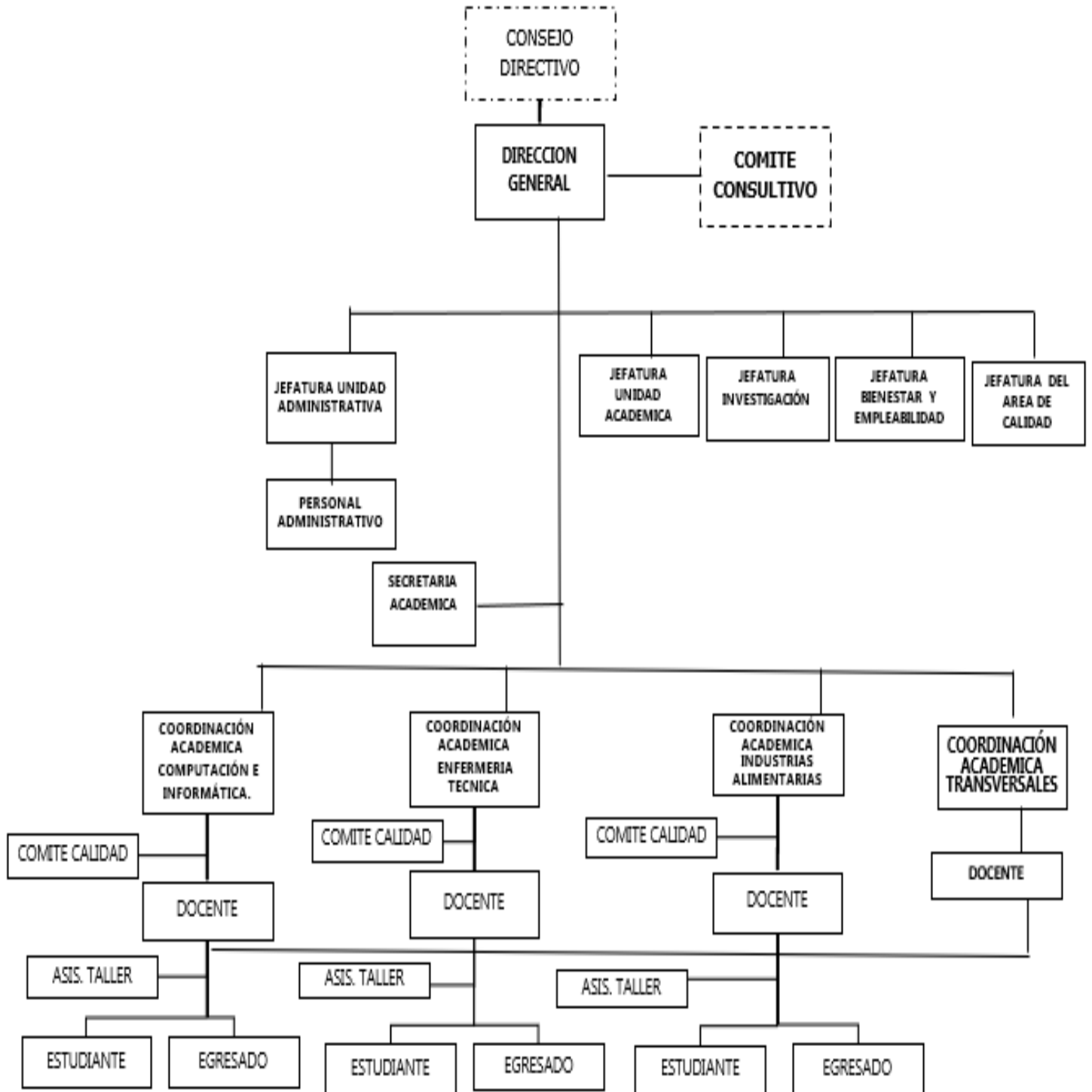
EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PCD

El proceso de evaluación del PCD se realiza a la luz de las Condiciones Básicas de Calidad (CBC). La siguiente tabla presenta la lista de chequeo de criterios que deben tenerse en cuenta a la hora de su evaluación:

Criterios de evaluación	Sí/No
El Plan de Actualización y Capacitación Docente debe contener objetivos, actividades, financiamiento, calendarización, así como los temas de capacitación y número de docentes beneficiarios.	
Los objetivos deben describir el propósito del plan, los cuales deben ser alcanzables, medibles y guardar coherencia con el PEI.	
Las actividades, financiamiento y calendarización (considerando el periodo de vigencia del licenciamiento) deben responder a los objetivos planteados, indicando el mes en el cual se ejecutarán dichas actividades, así mismo el área responsable debe indicar el área responsable y el presupuesto requerido para su desarrollo.	
La capacitación y/o actualización deben comprender aspectos relacionados con nuevas tecnologías de enseñanza y evaluación del aprendizaje, nuevas tecnologías o uso de herramientas y/o equipos para el desarrollo de actividades vinculadas con la propuesta pedagógica, investigación e innovación, gestión, entre otros.	
El documento está organizado de manera clara, coherente, sigue un hilo conductor y permite al lector la comprensión de todos sus componentes.	

Se sugiere realizar una evaluación anual del PCD en conjunto con los maestros y directivos a partir de estrategias como grupos focales o encuestas que permitan recoger la percepción de, docentes, investigadores, aliados del sector externo, directivos sobre la coherencia del PCD los objetivos estratégicos institucionales.

Anexos



Esta guía metodológica se da en el marco del “PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS IEST/IES PÚBLICOS” – Contrato No 164-2021-MCEBS, operado por el consorcio UNIMINUTO-OE bajo el programa Mejoramiento de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a Nivel Nacional- PMESUT

Documentación

PMESUT

María Vallejo

María Camila Osorio

Programación aplicativo:

Camilo A. Velandia R.

Construcción guía metodológica:

Martha Salinas

Camilo A. Velandia R.

Colaboraciones

Nancy Mesa

Angie Tatiana Agudelo

Ysabel Peralta

Salutar Mari Loardo

Clara Rincón

Karen Fulá

Orlando Rivas



Instrumento de Diagnóstico Institucional IDIESTv1 © 2022

by Velandia R., Camilo A. is licensed under **CC BY-NC-SA 4.0**

camilo.velandia.r@uniminuto.edu