



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"ARTURO SABROSO MONTOYA"
RM N° 447-90-ED R.D. 0815-2006-ED
TELF.: 4730440

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO
"ARTURO SABROSO MONTOYA"
LA VICTORIA
Telf. 4730440**



**PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL 2024**

LA VICTORIA - LIMA

OOM/DG-IESTP"ASM"
Ytst/Sec.

¡Ciencia y Tecnología para el Desarrollo!

○ ENFERMERIA TECNICA ○ PROTESIS DENTAL ○ CONTABILIDAD
○ COMPUTACIÓN E INFORMATICA ○ SECRETARIADO EJECUTIVO
Prolong. Antonio Raymondi N°1020 – La Victoria

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°035-2024-DG-IESTP"ASM"

La Victoria, 10 de junio de 2024.

Visto el Proyecto del Plan del Proyecto Educativo Institucional 2022-2026 del IESTP "Arturo Sabroso Montoya", elaborado por la comisión.

CONSIDERANDO:

Que, es necesario contar con un instrumento técnico actualizado que norme, coordine, cronograma y evalúe organizadamente la gestión institucional para garantizar un eficiente Servicio Educativo.

Que, de conformidad a la Ley N°28044 "Ley General de la Educación", Decreto Supremo N° 023-2003-ED, D.S. N°009-2005; Resolución Directoral Regional N°005672-2006-DRELM, que aprueba la Directiva "Norma para la Formulación, Monitoreo y Evaluación de los Instrumentos de Gestión Institucional de las Unidades e Institutos de Educación Superior Tecnológicos de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana".

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el **Proyecto Educativo Institucional (PEI)** para el año 2022-2026, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Arturo Sabroso Montoya".

ARTÍCULO SEGUNDO.- REMITIR copia autenticada de la presente resolución a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana para su conocimiento.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y COMUNÍQUESE.

 
Mg. Oscar Ochoa Malón
DIRECTOR GENERAL (E)
IESTP "ASM"

PRESENTACIÓN

El PEI como instrumento de gestión basado en una educación de hominización, socialización y culturización, mediante el cual aspiramos en el mediano plazo consolidar nuestro posicionamiento como entidad educativa de nivel superior, líder en la región; profundizando la modernización educativa enlazada a nuestra cultura, con excelencia académica siendo nuestro rol promotor del desarrollo socio-económico de nuestra institución y del distrito de La Victoria; articulando experiencias con el Alcalde y líderes en concordancia con la pequeña y mediana empresa del distrito, a fin de impulsar la gran industria nacional.

Como instrumento de planeamiento estratégico el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Arturo Sabroso Montoya" , expone su misión, visión e ideario institucional a lograr en el 2022 al 2026, analizando la realidad institucional, su ubicación en el contexto local, regional; determinando sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que existen para su labor de gestión técnico-pedagógico y administrativo y expone la propuesta pedagógica, a nivel de capacidades, habilidades y valores; los perfiles del docente y educando, así como los principios pedagógicos orientadores del Nuevo Diseño Curricular Básico.

En la propuesta de gestión se tiene definidos los principios rectores, la estructura organizativa y los documentos de gestión institucional, su Organigrama, Reglamento Institucional, Cuadro de Asignación de Personal, y el Manual de Organización y Funciones con el propósito de hacer viable las propuestas de desarrollo que hagan posible la concreción de las aspiraciones institucionales: así mismo, se describen los Proyectos de Implementación a realizarse en el presente quinquenio.

En la propuesta pedagógica busca el fortalecimiento continuo de la plana docente en lo que respeta a la capacitación de acuerdo a las necesidades presentadas en programación curricular, elaboración de proyectos didáctica de la enseñanza elaboración de instrumentos de evaluación también el uso de las tics para la elaboración del material didáctico pertinente a cada una de las carreras y exigencias de nuestros alumnos cuya razón fundamental es fortalecer sus capacidades y competencias y así cumplir con las exigencias del mercado laboral de nuestro entorno.

Este Proyecto Educativo Institucional está a disposición de las instancias superiores, gobiernos locales, organismos sectoriales y la Comunidad Educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Arturo Sabroso Montoya", para el logro de los objetivos propuestos, esperando sus aportes con el objeto de mejorarlo. Así como compartir voluntades, acciones y aportes parar mejorar en un contexto globalizado cada vez más evolutivo de la ciencia y tecnología.

LA DIRECCIÓN

INDICE

CAPÍTULO I IDENTIDAD INSTITUCIONAL

- 1. IDENTIDAD DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
- 1.1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "ARTURO SABROSO MONTOYA"
- 1.2. VISIÓN
- 1.3. MISIÓN
- 1.4. VALORES
- 1.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
 - 1.5.1. EN LO ACADÉMICO
 - 1.5.2. EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
 - 1.5.3. EN LO PROFESIONAL
 - 1.5.4. EN LO INSTITUCIONAL
- 1.6. EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
- 1.7. BASE LEGAL
- 1.8. PROGRAMAS DE ESTUDIOS OFERTADOS
- 1.9. CAPACIDAD INSTALADA DEL TERRENO
- 1.10. CAPACIDAD INSTALADA DEL LOCAL
- 1.11. INFRAESTRUCTURA
- 1.12. EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL
- 1.13. EVOLUCIÓN DE LOS POSTULANTES
- 1.14. EVOLUCIÓN DE LOS INGRESANTES

CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

- 2.1. ANÁLISIS DEL ENTORNO
 - 2.1.1. ANÁLISIS GENERAL
- 2.2. ANÁLISIS FODA
 - 2.2.1. DIAGNÓSTICO FODA: GESTIÓN ESTRATÉGICA
 - 2.2.2. DIAGNÓSTICO FODA: FORMACIÓN INTEGRAL
 - 2.2.3. DIAGNÓSTICO FODA: SOPORTE INSTITUCIONAL
 - 2.2.4. DIAGNÓSTICO FODA: RESULTADOS
- 2.3. EJES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
 - 2.3.1. FORMULACIÓN DE LOS EJES Y OBJETIVOS
- 2.4. DETERMINACIÓN DE ESTRATEGIAS Y METAS
 - 2.4.1. PRIMER EJE ESTRATÉGICO: GESTIÓN INSTITUCIONAL
 - 2.4.2. SEGUNDO EJE ESTRATÉGICO: PROCESOS ACADÉMICOS

2.4.3 TERCER EJE ESTRATÉGICO: SERVICIO DE APOYO

2.4.4 CUARTO EJE ESTRATÉGICO: RESULTADOS E IMPACTO

CAPÍTULO III PROPUESTA PEDAGÓGICA

3.1. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS

3.2. PERFIL DE ACTORES

3.2.1 PERFILES DE LOS DIRECTIVOS

3.2.2 PERFIL DEL DOCENTE

3.2.3 PERFIL DEL ESTUDIANTE

3.2.4 PERFIL DEL EGRESADO

3.3. PROPUESTAS PEDAGÓGICAS

3.3.1 OBJETIVOS

3.4. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.4.1 EDUCACIÓN

3.4.2 EDUCACIÓN SUPERIOR

3.4.3 ENSEÑANZA

3.4.4 APRENDIZAJE

3.4.5 MODELO EDUCATIVO CENTRADO EN COMPETENCIAS

3.5. PROCESO PEDAGÓGICO

3.5.1 FORMACIÓN TECNOLÓGICA PERTINENTE

3.5.2 FUNDAMENTO Y ENFOQUE PEDAGÓGICO

3.5.3 ENFOQUE DEL CURRÍCULO

3.5.4 CARACTERÍSTICAS DEL CURRÍCULO

3.5.5 ORGANIZACIÓN CURRICULAR

3.5.6 PROCESO DE APRENDIZAJE

3.5.7 METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA METODOLÓGICA

3.6. MODELO DE EVALUACIÓN

3.6.1 SISTEMA DE EVALUACIÓN PEDAGÓGICA

3.6.2 PRINCIPIOS QUE GUIAN LA EVALUACIÓN

3.6.3 TIPOS DE EVALUACIÓN

3.6.4 ETAPAS DE LA EVALUACIÓN

3.6.5 FUNCIÓN PEDAGÓGICA DE LA EVALUACIÓN

3.6.6 EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIANTES

3.6.7 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

3.6.8 EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS

3.6.9 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

CAPITULO IV PROPUESTA DE GESTIÓN

4.1. CONCEPTO DE GESTIÓN

4.2. PROPÓSITOS DE LA GESTIÓN

4.3. PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES

4.3.1 PRINCIPIO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL

4.3.2 GESTIÓN CENTRADA EN LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE

4.3.3 PRINCIPIO DE LA UNIDAD

4.3.4 PRINCIPIO DE JERARQUÍA O AUTORIDAD

4.3.5 PRINCIPIO DEL LIDERAZGO EFICAZ

4.3.6 PRINCIPIO DEL CONTROL EFICAZ

4.3.7 JERARQUÍA Y AUTORIDAD DEFINIDA

4.3.8 DECISIONES COMPARTIDAS

4.3.9 UNIDAD DE PROPÓSITO

4.3.10 TRANSPARENCIA FUNCIONAL

4.3.11 LIBERTAD RESPONSABLE

4.4. MODELO DE GESTIÓN

4.4.1 TIPOS DE MODELOS DE GESTIÓN

4.5. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN

4.5.1 GESTIÓN EN LA DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

4.5.2 GESTIÓN DE LA DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

4.5.3 GESTIÓN EN LA DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

4.5.4 GESTIÓN EN LA DIMENSIÓN COMUNITARIA

4.6. PROCESOS DE LA GESTIÓN

4.6.1 PLANIFICACIÓN

4.6.2 HACER

4.6.3 VERIFICAR

4.6.4 ACTUAR

4.7. INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

4.8. CLIMA INSTITUCIONAL

4.9. ESTRUCTURA ORGÁNICA

4.10 RELACIONES CON EL ENTORNO

4.10.1 VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO

4.10.2 PROYECCIÓN SOCIAL

4.10.3 RELACIONES INTER INSTITUCIONALES

4.11 IMAGEN INSTITUCIONAL

4.12 EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

4.13 FORMALIZACIÓN DEL MODELO ORGANIZACIONAL

4.14 PROYECTOS INNOVADORES O DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD

4.14.1 PROYECTOS ACADÉMICOS

4.14.2 PROYECTOS ADMINISTRATIVOS

4.15 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CAPÍTULO I IDENTIDAD INSTITUCIONAL

1.1 DENOMINACIÓN

- 1.1.1 Nombre de la Institución** : IESTP "ARTURO SABROSO MOTOYA"
- 1.1.2 Modalidad** : TÉCNICO
- 1.1.3 Gestión** : PÚBLICA

1.2 APROBACIÓN

- 1.2.1 Documento de Aprobación de la Institución** : R.M. N°447-90-ED.
- 1.2.2 Documento de Revalidación de la Institución** : R.D. N°0815-2006-ED.

1.3 LOCALIZACIÓN

- 1.3.1 Dirección** : Prolongación Antonio Raymondi número 1020
- 1.3.2 Distrito** : La Victoria
- 1.3.3 Provincia** : Lima
- 1.3.4 Departamento** : Lima
- 1.3.5 Teléfono** : 4730440
- 1.3.6 Página Web** : www.iestpasm.edu.pe

1.4 IDENTIDAD DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO.

1.4.1. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "ARTURO SABROSO MONTOYA".

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "ARTURO SABROSO MONTOYA" es una entidad de gestión pública, creado mediante RM. N°447-90-ED de fecha 28 de marzo de 1990, para brindar servicios educativos del nivel superior no universitario; inicia su funcionamiento en las instalaciones de central de trabajadores del Perú (CTP), institución ubicada en la primera cuadra del jirón Ayacucho del distrito de Lima, Departamento de Lima, con las Carreras Profesionales de Secretariado Ejecutivo y Enfermería Técnica, siendo su primer director el Lic. Aurelio Torres Domínguez.

Actualmente, nuestra Institución oferta las carreras profesionales de Computación e Informática, Contabilidad, Enfermería Técnica, Prótesis Dental y Secretariado Ejecutivo, contando con una plana docente acorde con las especialidades.

1.4.2. VISIÓN

Ser Instituto licenciado, líder en formación tecnológica por la calidad académica de sus docentes, sus estudiantes y con egresados de mentalidad empresarial e innovadora, con la implementación de equipos e infraestructura moderna y propia, que respondan a la exigencia laboral del mercado globalizado y comprometidos con una cultura de protección y preservación del medio ambiente para el año 2026.

1.4.3. MISIÓN

Formar profesionales técnicos competentes de alto nivel académico, para ejecutar su profesión con eficiencia y calidad capaces de promover y crear puestos de trabajo, poniendo en práctica un alto nivel ético, basado en principios y valores sociales de una cultura de paz y progreso.

1.4.4. VALORES

Considerando que el Ser humano tiene una naturaleza indeterminada y que se plantea constantemente acerca de cómo y hacia dónde quieren dirigir su vida, lo moral inicia en la necesidad de buscar cómo se quiere vivir, a pesar de presiones sociales y los condicionamientos biológicos y culturales.

Ante ello, consideramos que un valor es tanto un bien que responde a necesidades humanas como un criterio que permite evaluar la bondad de nuestras acciones. En consecuencia, creemos que la misión de la educación en valores consiste en fijarse objetivos próximos a la capacidad crítica, autonomía y racionalidad de la persona en situaciones de conflicto ético.

Los valores son múltiples y variados, sin embargo, para cumplir con nuestra misión nos proponemos los siguientes valores:

- ✓ **IDENTIDAD.** - Rasgo inconfundible de la persona.
- ✓ **SOLIDARIDAD.** - Sentimiento que impele a los hombres a prestar una ayuda mutua.
- ✓ **LABORIOSIDAD.** - Formar en el estudiante hábitos para el trabajo
- ✓ **LEALTAD.** - Interioridad de actitudes de franqueza sinceridad y honradez, nobleza y fidelidad a sus principios.
- ✓ **DEMOCRACIA.** - El estudiante piensa y actúa con libertad, respetando los derechos de los demás.

- ✓ **VERACIDAD.** - Es la conformidad de nuestros hechos y palabras con nuestro pensamiento
- ✓ **RESPECTO.** - Que se traduce en 'atención', 'consideración' y originalmente significaba 'mirar de nuevo', de allí que algo que merezca una segunda mirada sea algo digno de respeto.
- ✓ **RESPONSABILIDAD.** - La responsabilidad se considera una cualidad y un valor del ser humano.
- ✓ **TOLERANCIA.** - La tolerancia es un valor moral que implica el respeto íntegro hacia el otro, hacia sus ideas, prácticas o creencias, independientemente de que choquen o sean diferentes de las nuestras.
- ✓ **JUSTICIA.** - conjunto de valores esenciales sobre los cuales debe basarse una sociedad y el Estado, estos valores son; el respeto, la equidad, la igualdad y la libertad.

1.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1.5.1.1 En lo Académico:

- a. Ofrecer una formación integral a la juventud, sustentada en una educación científica, tecnología y humanística, fomentando habilidades y capacidades tanto para el logro de competencias en lo que respecta a lo cognitivo como habilidades estratégicas para el trabajo en equipo.
- b. Formar Profesionales Técnicos basados en el Nuevo Diseño Curricular Básico por capacidades (Sistema Modular), capaces de transformar el desarrollo local, regional y nacional.
- c. Fomentar en los docentes la aplicación de técnicas y uso de metodologías activas en el proceso de enseñanza aprendizaje, especialmente, en el manejo de las TICs como una herramienta de interacción en el proceso de enseñanza virtual.
- d. Promover, mediante la formulación de proyectos innovadores, la producción de bienes y servicios de los distintos Programas de Estudio, difundidos a la comunidad a través de la página Web de la institución y participando en eventos que contribuyan al desarrollo de la ciencia y la tecnología.
- e. Fomentar la investigación tecnológica aplicada con fines empresariales con sentido de búsqueda de una calidad y creación de oferta laboral de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.

1.5.2 En la Gestión Administrativa:

- a. Fomentar la activa participación de la comunidad educativa en la gestión de la institución fortaleciendo la identificación institucional.
- b. Optimizar los recursos humanos, materiales y financieros en función de criterios pedagógicos y la atención de la demanda educativa.
- c. Implementar un sistema computarizado y automatizado de todos los procesos administrativos para su aplicación tanto externa como interna.
- d. Mejorar el sistema de simplificación administrativa y atención personalizada al usuario interno y externo que permita la máxima eficiencia en la gestión contando para ello con un personal con predisposición al cambio y con práctica de valores.

1.5.3 En lo Profesional:

- a. Contar con una plana docente diversificada, capaces de afrontar las necesidades y exigencias de competitividad en los ámbitos académicos, de investigación, gestión tecnológica-empresarial, orientación y consejería profesional.
- b. Contar con un equipo de docentes calificados, con la finalidad de transferir conocimientos en base a los nuevos enfoques, aplicando las metodologías, tecnologías, y los diferentes procesos productivos de bienes y de servicios.
- c. Fomentar en los docentes la capacitación, especialización, actualización, complementación pedagógica y maestrías relacionadas con la labor docente para elevar su desarrollo y desempeño profesional, teniendo en cuenta el desarrollo de las clases académicas en modalidad virtual.
- d. Motivar a toda la comunidad educativa el trabajo en equipo, la participación solidaria dentro de un clima de confraternidad institucional.

1.5.4 En lo Institucional:

- a. Fomentar un proceso de participación en alianzas estratégicas, con diferentes instituciones públicas, privadas, redes institucionales redes regionales, ferias de ciencia y tecnología, que contribuyan a mejorar la calidad educativa.

- b. Promover lineamientos integrales a través de convenios para proyectarnos como un centro modelo de la región y facilitador de las mesas de concertación de: "Educación, empleo y empresa", de los sectores productivos y de servicio.
- c. Consolidar de manera sostenida el liderazgo institucional como centro de excelencia de formación científica – tecnológica - empresarial.
- d. Fomentar asesorar y monitorear la investigación tecnológica - empresarial de los estudiantes, egresados y docentes para consolidar la eficiencia y competitividad en el mercado laboral.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1° EJE ESTRATEGICO	1° OBJETIVO ESTRATEGICO
GESTION ESTRATEGICA	Consolidar la gestión institucional a través de un sistema de gestión de calidad de los procesos administrativos y académicos que contribuya en el logro de la visión y misión institucional.
2° EJE ESTRATEGICO	2° OBJETIVO ESTRATEGICO
FORMACION INTEGRAL	Asegurar la sostenibilidad de una formación integral y actualizada acorde a los avances tecnológicos y científicos, humanístico, con valores éticos y morales, motivándolos al desarrollo de la investigación e innovación con responsabilidad social.
3° EJE ESTRATEGICO	3° OBJETIVO ESTRATEGICO
SOPORTE INSTITUCIONAL	Establecer Prácticas institucionales de organización, mantención y optimización de los recursos y soportes que garanticen el óptimo desarrollo de las actividades académicas y administrativas orientado a lograr la sostenibilidad de la comunidad educativa, con el uso de las TICs.

4° EJE ESTRATEGICO	4° OBJETIVO ESTRATEGICO
RESULTADOS	Consolidar la Imagen institucional fomentando las actividades que busquen el logro de los objetivos institucionales ejerciendo un impacto positivo en la comunidad.

1.6 BASE LEGAL:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- La Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su Reglamento aprobado mediante D.S. N°010-2017-ED.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N°27815. Ley del Código de ética de la función pública, modificada por la Ley N°28496.
- 073-2015-MINEDU reglamento de la Ley N° 29394.
- D.S. N° 39-85-ED Reglamento Especial para docentes de Educación Superior.
- D.S. N° 013-2015-MINEDU.
- D.S. N° 028-2007-ED Reglamento de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales en las Instituciones Públicas.
- D.S. N° 009-2009-MINAM Medidas de Eco eficiencia para el sector público.
- Resolución Viceministerial N° 017-2015-MINEDU Norma Técnica de infraestructura Para locales de educación superior.
- Resolución Viceministerial N° 069-2015-MINEDU Aprueba el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica y el Catalogo Nacional de la oferta formativa.
- Resolución Viceministerial N° 073-2015-MINEDU Aprueba la Norma Técnica para la creación y autorización de funcionamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológicos Privados y Públicos y Autorización de nuevas carreras.
- Resolución Directoral N°929-2011-ED Directiva de normas para la aplicación del NDCB de Educación Superior Tecnológica en IEST e ISE Autorizados.
- y Certificación de la Calidad Educativa- SINEACE y su Reglamento, aprobado por D.S. 018-ED –2007.
- Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021, aprobado mediante R. S. N° 001-ED-2007.
- Decreto supremo N° 005-90PCM. Reglamento de la ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones.
- Ley N° 25231. Crea el Colegio Profesional de Profesores.
- Ley N° 27050. Ley General de la Persona con Discapacidad.

- Ley N° 29248. Ley del Servicio Militar.
- Ley N° 27277. Ley que establece vacantes de ingreso a las Universidades para las Víctimas del Terrorismo.
- Ley N° 27783. Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N° 27867. Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales. Modificada por la ley N° 27902.
- Ley N° 28036. Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.

1.7 CARRERAS OFERTADAS

PROGRAMAS DE ESTUDIO	AUTORIZACION
Enfermería Técnica	R.D. N°447-90-ED
Prótesis dental	R.D. N°126-95-ED
Contabilidad	R.D. N°126-95-ED
Computación e informática	R.D. N°607-99-ED
Secretariado ejecutivo	R.D. N°447-90-ED

1.8 CAPACIDAD INSTALADA DEL TERRENO

TERRENO	AREA	SUPERFICIE
	2233.75 m ²	2233.75 m ²
Área libre	573.87 m ²	573.87 m ²
Área total del terreno		2807.62 m ²

1.9 CAPACIDAD INSTALADA DEL LOCAL

Área construida	Piso	Superficie
	Primero	2085.97 m ²
	Segundo	147.78 m ²
Subtotal área construida		2233.75 m ²
Área libre		573.87 m ²
Área total del terreno		2807.62 m ²

1.10 INFRAESTRUCTURA

Tipo de Infraestructura	Cantidad
Aulas	15
Sala de computo	04
Tópico	01
Oficinas: Dirección, secretaría, Unidad académica, Secretaría Académica, Jefatura de producción, Jefatura de áreas.	11
Biblioteca	01
Administración	01
Tesorería	01
Sala de profesores	01
Consejería	01
Seguimiento de egresados	01
Patio	01
Batería de servicios higiénicos para alumnos (varones y mujeres)	01
Batería de servicios higiénicos para docentes (varones y mujeres)	02
Área verde	01
Jardín	02
Laboratorio para secretariado ejecutivo	01
Laboratorio de enfermería técnica	01
Laboratorio de para contabilidad	01
Tópico de enfermería	01
Laboratorio de computación e informática	02
Laboratorio de prótesis dental	01
Almacén de bienes para oficina	01
Taller de computo	01
Departamento de psicología	01

1.11 EVOLUCIÓN DE LA POBLACION ESTUDIANTIL:

TURNO	CARRERA	AÑOS						
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
MAÑANA	Enfermería Técnica	40	40	40	40	40	40	40
	Contabilidad	40	40	40	40	40	40	40
	Computación e Informática	40	35	40	40	40	40	40
	Prótesis Dental	25	25	25	25	22	25	25
	Secretariado Ejecutivo	22	17	24	22	24	25	25
NOCTURNO	Enfermería Técnica	40	40	40	40	40	40	40
	Contabilidad	40	40	40	40	40	40	40
	Computación e Informática	40	40	40	40	40	40	40
	Prótesis Dental	25	22	22	20	25	25	25
TOTAL		315	299	305	307	311	315	281

1.12 EVOLUCIÓN DE POSTULANTES:

TURNO	CARRERA	AÑOS: 2018 - 2024						
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
MAÑANA	Enfermería Técnica	42	41	46	49	66	91	97
	Contabilidad	81	45	41	42	60	53	36
	Computación e Informática	79	35	42	44	45	71	46
	Prótesis Dental	25	29	25	25	22	27	20
	Secretariado Ejecutivo	26	17	24	22	27	25	18
NOCTURNO	Enfermería Técnica	45	41	40	40	66	151	105
	Contabilidad	50	46	41	42	69	75	39
	Computación e Informática	47	42	37	40	71	75	34
	Prótesis Dental	25	23	22	21	33	29	26
TOTAL		420	319	318	325	459	597	421

1.13 EVOLUCIÓN DE INGRESANTES:

TURNO	CARRERA	AÑOS						
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
MAÑANA	Enfermería Técnica	40	40	40	40	40	40	40
	Contabilidad	40	40	40	40	40	40	40
	Computación e Informática	40	35	40	40	40	40	40
	Prótesis Dental	25	25	25	25	22	25	25
	Secretariado Ejecutivo	25	17	24	22	24	25	25
NOCTURNO	Enfermería Técnica	40	40	40	40	40	40	40
	Contabilidad	40	40	40	40	40	40	40
	Computación e Informática	40	40	34	40	40	40	40
	Prótesis Dental	25	22	22	20	25	25	25
TOTAL		315	299	305	307	311	315	315

CAPITULO II DIAGNOSTICO

2.1 ANÁLISIS DEL ENTORNO:

2.1.1 Análisis

- **Político.** - La política peruana se encuentra en crisis. Esta crisis de representación está relacionada con las dificultades de los sujetos sociales para construir identidades colectivas. En nuestro país, la débil representación social, hace que las representaciones políticas devengan en volátiles, desideologizadas, caudillistas.
 - En el Perú podemos decir que las recientes disposiciones del gobierno van acorde con lineamientos políticos que buscan la modernización de la educación tecnológica; orientándose a formar profesionales técnicos acorde a las necesidades empresariales actuales de lograr una mano de obra competente y competitiva.

Sin embargo, existen elementos que hacen necesario confrontar la política internacional frente a la realidad del Perú, por lo que expresamos lo siguiente:

- Perú es el cuarto país en Sudamérica con el salario mínimo más bajo, además ocupa uno de los primeros lugares en trabajo infantil y solo cerca del 13% de los trabajadores tiene un "trabajo digno" según criterios de la OIT.
 - En nuestro país, la economía informal es cada vez mayor, en un escenario de altas tasas de desempleo, subempleo, pobreza, desigualdad de género y trabajo precario. En esas condiciones, la informalidad juega un papel importante en lo que respecta a la generación de ingresos, ya que, ese sector no exige un alto nivel de preparación académica, calificaciones o tecnología.
 - En recientes años, se ha evidenciado que dentro de los tradicionales problemas del país como son la pobreza y el desempleo, se han agregado los relacionados a la delincuencia, la corrupción y el narcotráfico.
 - En el año 2019 la economía del Perú registró un crecimiento del 2,2%, sin embargo, en el año 2020 la economía se contrajo a una tasa de alrededor del 12%, debido a la recesión inducida por la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), situándonos entre uno de los países más afectados del mundo.
 - En el año 2020, las cifras de los principales indicadores económicos mostraron resultados como: 2.0% la inflación, 13,8% de tasa de desempleo, un Déficit Fiscal equivalente al 8,9 % del PBI, deterioro de la balanza comercial al tener una variación anual de – 4% y una tasa de devaluación equivalente a cerca del 9%, a pesar que el sol es una de las monedas de mayor fortaleza en la región.
- **Social.** - En relación a los indicadores de bienestar social, en el año 2020 se observó que la pobreza monetaria alcanzó al 30,1% de la población del país, 9,9 % más en comparación con el año 2019.

En el caso de la salud se observan mejoras importantes en diversos indicadores, tanto de oferta como de estado de la salud, aunque hay algunas áreas donde es necesario reforzar las acciones. Entre ellas se destacan los índices de desnutrición crónica infantil, que muestran brechas respecto al promedio nacional.

En este sector, es importante resaltar que, desde 6 de marzo de 2020, cuando se reportó el primer caso confirmado de coronavirus en el Perú, el avance de la pandemia ha sido evaluado por el Ministerio de Salud (MINSA) y reportado a la ciudadanía de manera constante.

- **Tecnológico.** - Analizando el entorno tecnológico del IESTP "Arturo Sabroso Montoya", se observa que la manufactura representa un porcentaje significativo del valor agregado de la zona, esta actividad se concentra principalmente en las ramas de confecciones de ropa de vestir y textiles, además de la venta de diversos artículos que tiene relación con el avance tecnológico, la producción de alimentos y bebidas, fabricación de muebles y la elaboración de productos de madera.

El uso de las Tics y las redes sociales se ha convertido en la actualidad en una necesidad de comunicación y de enseñanza–aprendizaje. Es a través de ellas que podemos reforzar conocimientos y hacer monitoreo del aprendizaje de nuestros estudiantes.

- **Legal.** - En cuanto a las leyes que rigen la educación superior tecnológica se cuenta con la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus docentes, Ley N° 30512, y demás Leyes y normativas que sustentan el desarrollo de este PEI.

Es importante articular toda la educación superior con un aprendizaje modular y fluido a lo largo de la vida, promoviendo el desarrollo social y académico, para atender las necesidades del país contando con profesionales con competencias laborales y generales exigidas por el mercado laboral actual.

2.2 ANÁLISIS FODA (FORTALEZAS, DEBILIDADES, OPORTUNIDADES Y AMENAZAS).

2.2.1 DIAGNOSTICO FODA: GESTION ESTRATEGICA

FACTOR	CARACTERÍSTICA	FORTALEZA	DEBILIDAD	OPORTUNIDAD	AMENAZA
Proyecto Educativo Institucional (PEI)	Formulación, ejecución y evaluación del PEI.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromiso de la comunidad educativa. ✓ Docentes con capacitación en planificación y gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborado con la participación de algunos representantes de los grupos de interés. Cumplió su vigencia. ✓ PAT no articulado con el PEI, no se evalúa sus resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Firmas de convenios y/o alianzas estratégicas. ✓ Normas académicas y de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Política educativa cambiante de los gobiernos de turno, respecto a la formación en la educación superior tecnológica.
	Difusión del PEI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medios y recursos financieros. ✓ Recursos humanos. ✓ Acceso a Internet. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Solo los docentes, algunos administrativos conocen y comprenden la visión y misión, los estudiantes en su mayoría los desconocen. ✓ Inoperatividad de la página web. ✓ Poco interés de las autoridades del instituto por la difusión de los documentos de gestión. ✓ Escasa participación de la comunidad educativa por conocer el PEI. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencias de medios de difusión (radio, tv, plataformas virtuales, redes sociales, etc). 	<ul style="list-style-type: none"> ✓
	Coherencia presupuestal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia de recursos propios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existencia de recursos propios que no son presupuestados de manera adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que brindan capacitación en gestión presupuestaria del 	

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ El presupuesto institucional es aprobado pero no responde a los objetivos y prioridades del PEI. ✓ No se evalúa sus resultados. ✓ Ejecución presupuestaria en gastos no planificados. 	sector público. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Normas gubernamentales de gestión presupuestaria. ✓ Capacitaciones ofrecidas por el MED. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compras ejecutadas por la DRELM en algunos de los casos sobrevaloradas.
Organiza	Liderazgo Eficaz	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Docentes con preparación académica y potencialidades de liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajo liderazgo que dificulta el logro de los procesos académicos-administrativos. ✓ Clima institucional no favorable. ✓ Algunos docentes muestran actitudes poco asertivos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que brindan capacitación en Liderazgo y motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓
	Cultura organizacional en base a la calidad.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos humanos con potencialidad al trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasas actividades de Promoción de la cultura organizacional en base a la calidad. ✓ Bajo compromiso de trabajadores para 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que brindan capacitación en gestiones de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa capacitación de una cultura organizacional.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

ción y Gestión	Gestión	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de liderar de manera asertiva y trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar cambios en la práctica de valores institucionales. ✓ Excesiva burocracia en los procesos de trabajo cumplimiento parcial de funciones del personal. ✓ Rutinas de trabajo que dificultan el cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con instituciones alrededor de nuestra institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa motivación y participación de la comunidad educativa.
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesionales docentes en varias disciplinas y especializaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa conformación de trabajos en equipo con acciones planificadas, monitoreadas y con evaluación de resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que brindan cursos de capacitación en liderazgo y trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa participación de la comunidad educativa
	Personal idóneo para cargos directivos y jerárquicos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesionales docentes con especializaciones y capacitaciones, idóneos para ocupar cargos directivos y jerárquicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deficiente aplicación del plan de supervisión y evaluación del desempeño docente y jerárquico. ✓ Falta de un reglamento interno de selección y evaluación del desempeño jerárquico y docente. ✓ Alto porcentaje de docentes contratados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley 30512: Ley de Institutos y Escuelas Superiores y de la carrera pública de sus docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inadecuada aplicación de Normas y Reglamentos por los funcionarios del sector.
	Gestión de la calidad.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Voluntad de directivos, jerárquicos y docentes, de lograr el licenciamiento y la acreditación de los programas de estudios. ✓ Profesionales con formación en licenciamiento y 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa implementación de planes de mejora y evaluación de resultados. ✓ Inexistencia de un comité de calidad institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo del SINEACE en actualizaciones y capacitación sobre licenciamiento, acreditación y planes de mejora. ✓ Existencia de modelos de gestión de calidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa participación de la comunidad educativa en las actividades que responda a la gestión de calidad.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

		Acreditación.		educativa. ✓ Política de gobierno de designar institutos de excelencia por regiones y a nivel nacional.	
Selección de formadores (docentes).	✓ Directivo, jerárquicos y docentes, con experiencia y formación para seleccionar docentes o formadores.	✓ Deficiente difusión de convocatorias para concurso de selección docente. ✓ Poca rigurosidad en la aplicación de los criterios de evaluación en la selección de docentes. ✓ Inexistencia de un Reglamento para selección de docentes.	✓ Profesionales con perfiles requeridos en el mercado laboral. ✓ Remuneración atractiva.	✓ Mejor oferta laboral para los docentes por parte de otras instituciones.	
Asignación de carga horaria.	✓ A los docentes se les asigna las horas de acuerdo a su formación y experiencia profesional. ✓ Asignación de horas desde las jefaturas de las áreas Académicas.	✓ No se realizan evaluaciones de resultados de asignación de horas, ni estrategias de mejora.	✓ Asignación de horas de acuerdo a su perfil docente	✓ Horas de contrato limitado.	
Actividades no lectivas de docentes.	✓ Profesionales multidisciplinares	✓ Los docentes participan eventualmente en actividades de consejería, seguimiento de egresados, proyección social e investigación. ✓ Escasa planificación y seguimiento de actividades no lectivas.	✓ Sector social y comunidad. ✓ Ferias para Promocionar trabajos de investigación. ✓ Apoyo del MINEDU en capacitaciones. ✓ Convenios.	✓ Que los docentes se muestren reactivos a elaborar sus planes de trabajo por cada actividad	

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

	Motivación de los docentes.	✓ Compromiso de docentes a seguir mejorando.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se realizan acciones de motivación a los docentes. ✓ No existen políticas ni normas que promuevan la motivación a los docentes. 	✓ Convenios.	✓ Desmotivación de la plana docente.
	Formación y evaluación continua virtual como presencial	✓ Compromiso de docentes a seguir mejorando.	✓ No se realizan evaluaciones periódicas del desempeño docente con entrega inmediata de resultados ni acciones de mejora.	✓ Contar con diversas instituciones que brinden talleres de capacitación en formación continua.	✓ Escasa aplicación de las herramientas tecnológicas que contribuya a su formación.
	Aplicación de competencias adquiridas	✓ Contar con participantes dispuesto en la adquisición de competencias.	✓ Escaso hábito de lectura por algunos de los participantes en el proceso enseñanza aprendizaje.	✓ Contar con diferentes instrumentos o herramientas en la web para su desarrollo.	✓ Participantes con uso de distractores tecnológicos.
	Implementación del presupuesto.	✓ Recursos o ingresos propios del instituto.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se asigna una partida presupuestal teniendo en cuenta las funciones básicas de los programas de estudio. ✓ Se ejecuta parcialmente la partida asignada. 	✓ Contar con la predisposición del ente superior DRELM.	✓ No presentar los proyectos necesarios de acuerdo al requerimiento institucional.
	Seguimiento presupuestal.	✓ Contar con un buen equipo de gestión capaz de propiciar las vías adecuadas para el beneficio de la institución.	✓ No existen mecanismos de control interno aprobados para la asignación, ejecución y evaluación del presupuesto.	✓ Contar con el personal idóneo para realizar la gestión correspondiente.	✓ La falta y escaso cumplimiento de parte de la DRELM el no cumplir con los requerimientos solicitados en su momento.
	Generación de ingresos económicos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Infraestructura demanda interna. ✓ Contar con el cafetín. 	✓ No se cuenta con políticas ni proyectos que contribuyen en ampliar el	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mercado externo. ✓ Contar con los miembros de la comunidad de los 	✓ La escasa disposición de algunas instituciones y docentes para participar en los

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con la fotocopiadora. ✓ Proyectos productivos de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> presupuesto de la institución. ✓ Trámites burocráticos para implementar proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> alrededores con predisposición. 	<ul style="list-style-type: none"> diferentes proyectos productivos. ✓ Desmotivadores pagos por hora a los docentes generadores de proyectos
--	--	--	---	---	--

2.2.2 DIAGNOSTICO FODA: FORMACIÓN INTEGRAL

FACTOR	CARACTERÍSTICA	FORTALEZA	DEBILIDAD	OPORTUNIDAD	AMENAZA
Diseño Curricular	Pertinencia de la oferta académica.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesionales multidisciplinario. ✓ Recursos financieros. ✓ Profesionales de amplia experiencia y con un perfil idóneo. ✓ Infraestructura adecuada. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución no cuenta con carreras profesionales de estudios de acuerdo con la demanda laboral. ✓ Algunos docentes no cuentan con el grado de magister. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones para la firma de convenios. ✓ Contar con instituciones para realizar las pasantías. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Casi todas las instituciones de educación superior de la región ofertan lo mismo. ✓ Sucursales o sedes de otras universidades a bajos costos.
	Perfil del egresado.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los programas de estudios cuentan con un perfil profesional del egresado acorde al PEI y su rol de ✓ Profesional técnico de la salud. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El perfil profesional del egresado no es evaluado ni mejorado anualmente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ubicación del instituto en la capital de la región para involucrarse en el mejoramiento del perfil del egresado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que algunas empresas no reciban a nuestros egresados por no contar con el título.
	Formación integral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El plan curricular de los programas de estudios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se evalúan los resultados de la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con las instituciones para 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escaza participación de algunos docentes en

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

		contempla la formación por competencias en coherencia con el perfil profesional.	aplicación del plan curricular ni se proponen acciones de mejora.	compartir experiencias académicas entre docentes y estudiantes.	los diferentes talleres de formación docentes y académica			
Alineamiento con las tendencias pedagógicas y tecnológicas virtuales y presenciales.	✓	La programación curricular contempla las necesidades del entorno.	✓	La programación curricular está orientada parcialmente por las nuevas tendencias pedagógicas y tecnológicas virtuales.	✓	Instituciones que apoyan y ofrecen capacitaciones en tendencias pedagógicas y tecnológicas.	✓	La escasa participación de los docentes en los diferentes eventos de las tendencias tecnológicas y pedagógicas.
Coherencia curricular	✓	El plan curricular de la carrera contempla la formación por competencias en coherencia con el perfil profesional.	✓	Los sílabos muestran parcialmente coherencia con el perfil del egresado y la propuesta curricular. ✓ No se evalúan la aplicación de los sílabos ni acciones de mejora.	✓	Contar con algunos docentes capacitados en lo que respecta a los conocimientos del plan curricular.	✓	La escasa difusión del material y herramientas para trabajar la coherencia curricular por otras instituciones de nivel superior.
Actividades académicas complementarias	✓	Docentes ✓ Estudiantes.	✓	No existen evaluaciones ni planes de mejora de las actividades académicas complementarias como desarrollo artístico y físico, etc.	✓	Contar con instituciones prestas para participar en las actividades académicas complementarias	✓	Poca predisposición para la participación de los docentes y estudiantes.

	Evaluación curricular	DRELM MINEDU	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se evalúa anualmente el plan curricular de los programas de estudios. ✓ No se mejora el plan curricular. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar los instrumentos pertinentes para la evaluación curricular. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa aplicación por el ente inmediato superior de las herramientas evaluativas
Admisión	Oferta educativa (Información de la oferta formativa)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Página web. ✓ Recursos informáticos físicos y virtuales. ✓ Redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sólo se difunde el nombre del programa de estudio y perfil profesional. ✓ No se aplican estrategias de mejora de difusión de la oferta formativa del programa de estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medios de difusión. ✓ Redes sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Agresiva difusión de instituciones de educación superior privados sobre la oferta formativa de los cinco programas de estudios que tenemos.
	Examen de ingreso.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demanda de postulantes a los programas de estudios ofertados. ✓ CEPRE-IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA". ✓ Ingresantes a la carrera profesional con nota aprobatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen de ingreso único para todas las carreras. ✓ No se implementan mejoras del proceso de selección en función a la carrera profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Amplio mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que no seleccionan a los ingresantes a través de un proceso de admisión. ✓ La oferta educativa de otros institutos con diferentes probabilidades de horarios.
Enseñanza	Cumplimiento de programas.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las sesiones de aprendizaje son secuenciales, planificadas y se 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las sesiones de aprendizaje no son evaluados periódicamente ni se 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El MINEDU establece las normas y directivas técnicas pedagógicas para los 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Algunas de las normas no se adecua a la realidad educativa.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

aprendizaje		registran en documentos establecidos.	realizan mejoras.	procesos académicos.	
	Consistencia metodológica.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La aplicación de la metodología por parte de los docentes todavía muestra algunas debilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mediana correspondencia o coherencia entre los contenidos de las UD y los métodos de enseñanza aprendizaje. ✓ No se evalúa la articulación de la propuesta metodológica con la práctica pedagógica de los docentes. ✓ No se cuenta con un servicio psicopedagógico para trabajadores y estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El MINEDU establece las normas y directivas técnicas pedagógicas para los procesos académicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poco compromiso en la adaptación a los nuevos cambios metodológicos virtuales de la educación actual.
	Autoaprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiantes que se adaptan con facilidad a las TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Algunas Unidades Didácticas presentan orientaciones para el estudiante sobre el autoaprendizaje dentro y fuera del aula. ✓ No existen políticas institucionales que fomenten el autoaprendizaje de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Abundante información tecnológica vía internet. ✓ Cursos virtuales gratuitos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que aplican la estrategia de autoaprendizaje y es muy escasa la participación.
	Evaluación del aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La elaboración de los instrumentos por parte de algunos de los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las evaluaciones que realizan los docentes no obedece a criterios de evaluación conocido por los estudiantes. ✓ Los docentes no generan 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El MINEDU establece las normas y directivas técnicas pedagógicas para los procesos académicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La DRELM ejecuta poca capacitación en lo que respecta a la elaboración de los diferentes instrumentos de

		acciones correctivas sobre los resultados de la evaluación del aprendizaje.		evaluación de acuerdo al contexto.
Rendimiento académico.	✓ Base de datos mediante software del rendimiento académico de los estudiantes a nivel del instituto sistematizados	✓ No se realiza un seguimiento del rendimiento académico de los estudiantes de forma virtual y sistematizada con programas destinados para ello.	✓ La existencia de instituciones que cuentan con plataformas sistematizan información del rendimiento académico	✓ Escasa participación de las diferentes instituciones en el seguimiento en lo que respecta el rendimiento académico.
Los programas en situaciones reales	✓ Los diferentes programas de estudios solicitan sus prácticas en las diferentes instituciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución/programas de estudio cuentan medianamente con información sobre las prácticas pre-profesionales realizadas por los estudiantes. ✓ La institución cuenta con limitados convenios para la realización de prácticas. ✓ El programa de estudio no realiza el monitoreo y supervisión de prácticas de los estudiantes a su plenitud por la dificultad que ofrece la ubicación de dichos lugares así como la coyuntura. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con la predisposición de las instituciones que facilitan los programas de situaciones reales. ✓ Contar con las adecuadas condiciones de salud frente a la pandemia del covid 19 para la supervisión de prácticas de los estudiantes y egresados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cobro de las instituciones de salud por la firma de convenios. ✓ Cobro por el campo clínico a los estudiantes para la práctica pre-profesional en los centros de salud.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

	Nuevas tecnologías y aplicación de herramientas virtuales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiantes que se adaptan con facilidad a las TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Algunos docentes les cuesta adaptarse a la aplicación de las herramientas virtuales dentro de sus sesiones de aprendizaje y el uso de las TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Herramientas virtuales de TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Poco uso de la TIC.
Titulación	Eficiencia de la titulación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiantes con el deseo de titularse. ✓ Reglamento de Titulación actualizado y aprobado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La carrera profesional tiene un porcentaje entre 30 y 40 % de titulados en los últimos 3 años. ✓ La carrera no cuenta con un registro de egresados y Titulados. ✓ No se evalúan los resultados de los procesos de Titulación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presencia de diferentes empresas que solicitan a los profesionales de la institución con título técnico 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El MINEDU emite constantes cambios en las formas y modalidades de titulación en los IEST. ✓ El Minedu emite requisitos que hacen que el tiempo de inserción se dilate del profesional técnico al mercado laboral.
	Promoción de titulación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buena participación en la promoción para la titulación de los egresados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa difusión de los procedimientos para la titulación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existen políticas que promuevan la titulación de los egresados en los programas de estudios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escaso egresados que se puedan titularse por que las instituciones superiores realizan constantes cambios lo cual dificulta la promoción de titulación.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

	Consejería	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con el personal idóneo para realizar la consejería. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existe el servicio de consejería en la institución. ✓ No existe un plan de consejería institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con instituciones que realizan los talleres con respecto a una adecuada consejería 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Que las instituciones con sus respectivos miembros no participen en la consejería
	Función de consejería en formadores.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con formadores idóneos para realizar dicha función. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las acciones de consejería no están consideradas explícitamente en las funciones del docente. ✓ No existe un plan de consejería de la carrera. ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con la participación de manera oportuna de la DRELM. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escaza participación de estudiantes y de las instituciones en los diferentes talleres de capacitación de formadores en consejería.
	Organización de la investigación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Docentes y estudiantes de la carrera. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existe el área de investigación dentro de la estructura organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones gubernamentales y privadas que apoyan y promueven la investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escaza participación en los diferentes eventos institucionales.
	Recursos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución cuenta con recursos humanos, bibliográficos, informáticos, de talleres, laboratorios. ✓ Estudiantes promueven aportes financieros para realizar investigaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución y las carreras profesionales, no cuenta con recursos financieros para realizar investigaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones gubernamentales y privadas que apoyan y promueven la investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La escaza elaboración del material como recursos para la investigación por parte de las instituciones. ✓ Ausencia de una biblioteca virtual
	Seguimiento de la Investigación.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se cuenta con los planes de investigación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existen planes de seguimiento de la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Docentes con la predisponían a el 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que no promueven la

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

Investigación			investigación específica.	trabajo de la investigación.	participación de los docentes y estudiantes en la investigación.
	Publicaciones.	✓ Se cuenta con algunos docentes que realizan publicaciones.	✓ La institución/carrera profesional no difunde las investigaciones desarrolladas, ni promueve su publicación.	✓ Instituciones gubernamentales y privadas que apoyan y promueven la investigación. ✓ Medios de difusión virtuales.	✓ Escaso reconocimiento por parte de las instituciones que promueven la investigación.
	Capacitación en investigación.	✓ Docentes.	✓ La institución no cuenta con planes ni programas de capacitación permanente en Investigación para sus docentes.	✓ Instituciones gubernamentales y privadas que apoyan y promueven la investigación.	✓ Escasa participación.

2.2.3 DIAGNOSTICO FODA: SOPORTE INSTITUCIONAL

FACTOR	CARACTERÍSTICA	FORTALEZA	DEBILIDAD	OPORTUNIDAD	AMENAZA
Desarrollo del personal administrativo	Opinión del personal administrativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buena participación del personal administrativo en lo que respecta a emitir su opinión de manera asertiva 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existe una planificación para la medición de la calidad del servicio que brinda el personal Administrativo y de apoyo. ✓ No se realizan consultas a estudiantes ni docentes para medir la calidad del servicio Administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con instituciones que solicitan la participación para diferentes debates 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa participación de las instituciones que promuevan el debate de temas propios del área administrativa.
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se promueve la motivación de los participantes de la comunidad institucional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existen políticas de reconocimiento ni motivación al personal Administrativo y de apoyo. ✓ No existen directivas ni reglamentaciones para la motivación al personal Administrativo. ✓ No se capacita al personal administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones públicas y privadas que apoyan y promueven el desarrollo de capacidades en funciones administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa participación con temas motivacionales con otras instituciones

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

	Evaluación desempeño del personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe plan interno general de supervisión. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución adolece de un plan de monitoreo y evaluación del desempeño del personal administrativo. ✓ Sólo a la finalización del año, se aplica un instrumento proporcionado por la unidad administrativa para la evaluación al personal Administrativo. ✓ El personal administrativo desconoce los criterios para su evaluación de desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con un personal con un buen desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En algunas instituciones no se promueve la evaluación de desempeño laboral del personal administrativo.
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ En la institución fomenta la comunicación formal y horizontal entre el personal administrativo a nivel interno. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existen mecanismos formales de comunicación de alcance externo. ✓ No se evalúan los resultados de la comunicación ni se proponen planes de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataformas virtuales. ✓ Ferias vocacionales. ✓ Campañas de salud. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La poca asistencia por parte de las instituciones que promueva el desarrollo profesional del personal administrativo

	<p>Uso de información en toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución cuenta con información referida a la gestión administrativa y académica y está disponible. ✓ Servidor con base de datos para aplicación de software digitales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El personal administrativo cuenta con una limitada información referida a la gestión administrativa y académica. ✓ Limitada información académica y administrativa, organizada y actualizada. ✓ Falta de expansión de la conexión intranet del servidor de la base de datos hacia las áreas académicas y administrativas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plataformas virtuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasos talleres de capacitación con respecto al manejo de las plataformas virtuales.
	<p>Acceso a la información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se muestra predisposición al acceso de la información requerida por la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Limitado acceso a la información de los usuarios de acuerdo a los niveles correspondientes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normas y disposiciones gubernamentales de acceso y transparencia a la información. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que dificultan el acceso a la información ocultando las claves de acceso
	<p>Transparencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La transparencia se muestra de manera muy asertiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El personal administrativo desconoce parcialmente las disposiciones de transparencia y acceso a la información. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normas y disposiciones gubernamentales de acceso y transparencia a la información. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa participación en los diferenciares eventos para poner en conocimiento los niveles de trasparencia de las instituciones

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

Bienestar	Beneficios asistenciales.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con el personal idóneo en esta área. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución no cuenta con políticas definidas para brindar beneficios asistenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con la participación de las instituciones en lo que respecta a los beneficios sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La poca difusión por parte de las instituciones en lo que respecta a los beneficios sociales.
	Servicios de salud.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con el tópico institucional. ✓ Contar con un laboratorio dental especializado y consultorio odontológico para el servicio a la comunidad, pero si cuenta con los profesionales y el equipo para su constitución. ✓ Contar con un servicio psicológico para el servicio a la comunidad, pero si cuenta con los profesionales y el equipo para su constitución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución, solo brinda servicios de salud de emergencia a sus estudiantes a través del tópico. ✓ La institución profesional no cuenta con servicio psicológico, ✓ Tópico de la carrera profesional con limitada implementación de equipos y medicamentos. ✓ La institución no cuenta con el espacio adecuado para la creación de un laboratorio especializado y consultorio dental. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones de salud y colegios profesionales de salud para firmas de convenios. ✓ Colegio de psicólogos para firma de convenios. ✓ Universidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones que no proporcionan los insumos necesarios para la implementación del tópico. ✓ En lo relacionado a la virtualidad, la Educación Superior está supeditada a las políticas que requieren prioridad del MINEDU, en el aspecto académico pedagógico y de trabajo administrativo remoto.
	Participación estudiantil en actividades académicas complementarias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución no cuenta con una planificación específica para actividades académicas complementarias 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sector social Instituciones de carácter cultural, científico, tecnológico, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituciones con poca participación en las actividades académicas complementarias.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución/carrera profesional sólo promueve la participación de los estudiantes en actividades artísticas y deportivas. 		
	Deserción de estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución cuentan con poco estudiantes que presenten esta problemática 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No existen políticas y estrategias orientadas a reducir la deserción de los estudiantes. ✓ La carrera profesional no cuenta con estadísticas ni el seguimiento de causas de la deserción de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con convenios, plana docente calificada y de la comunidad del entorno laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La poca difusión de los beneficios institucionales para los estudiantes
Infraestructura, equipamiento y	Infraestructura.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Área de terreno amplio y extenso con título de propiedad saneada e inscrita en registros públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Construcción de infraestructura amplia, pero deteriorado por el tiempo. ✓ Falta de construcción de áreas físicas para nuevas aulas, talleres, laboratorios, etc. ✓ Falta de renovación del equipamiento de talleres y laboratorios. ✓ No se cuenta con una 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Priorización de la Inversión del Gobierno Central en construcción de centros educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓

tecnología			moderna infraestructura acorde con las necesidades académicas.		
	Recursos didácticos.	✓ Contar con los diferentes programas de estudios con los recursos didácticos de acuerdo al perfil de cada programa	✓ La institución/programa de estudio no cuenta con sala física virtual, simuladores, equipos de sala clínicas, sala de recursos didácticos, sala informática audio visual.	✓ Agencias nacionales e internacionales de apoyo a la educación.	
	Servicios esenciales.	✓ La institución o programa de estudio cuenta con servicios de agua, desagüe y luz.	✓ Las instalaciones de agua, desagüe y luz no se encuentran en buen estado.	✓ Contar con las instituciones que facilitan de manera oportuna los servicios esenciales.	✓ Que en algunas ocasiones las instituciones realizan cortes de manera inesperada de los servicios esenciales.
Mantenimiento.	✓ Se cuenta con el personal de mantenimiento de la institución	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución o programa de estudio no cuenta con un plan de mantenimiento preventivo ni correctivo. ✓ Se realizan acciones correctivas parcialmente. ✓ No se evalúan los resultados del mantenimiento. 	✓ Instituto de defensa civil regional.	✓ No se cuenta con instituciones que realizan capacitaciones al personal de mantenimiento.	

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

	Seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución cuenta con miembros de seguridad proporcionado por la DRELM. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución no cuenta con el certificado de seguridad de defensa civil vigente. ✓ La institución no cuenta con un plan integral de seguridad para proteger los bienes e instalaciones del Instituto. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con los miembros de participación vecinal 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa aplicación y participación de los miembros de las instituciones que se encuentran alrededor de la institución.
	Higiene y medidas sanitarias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con el personal de mantenimiento calificado para realizar dichas actividades de la institución 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Limitado servicio de atención higiénico sanitaria a los ambientes de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con la Drelm que proporciona los materiales de limpieza de la institución 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con instituciones muy cercanas a los alrededores de la institución que no practican la medida de higiene
	Protección ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con el personal capacitado en la protección del medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución/carrera profesional no cuenta con políticas y un plan de protección ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con abundante información en la red en lo que respecta la protección ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasa disposición de las instituciones por la protección ambiental.
	Mobiliario.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con el mobiliario mediana mente satisfactorio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución/carrera profesional no cuenta con un inventario actualizado de bienes y mobiliario. ✓ Déficit de mobiliario en buen estado en algunas aulas y laboratorios. ✓ No existe un plan de renovación de mobiliarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Donación de mobiliarios de otras instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Algunas instituciones cuentan con mobiliario adecuado y no lo utilizan

2.2.4 DIAGNOSTICO FODA: RESULTADOS

FACTOR	CARACTERÍSTICA	FORTALEZA	DEBILIDAD	OPORTUNIDAD	AMENAZA
Imagen institucional	Reconocimiento público.	✓ Participación en las ferias de SUPERATEC y haber ganado el primer puesto.	✓ Eventualmente se han registrado muestras de reconocimiento público a la carrera profesional en los tres últimos años.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Proyección social. ✓ Ferias locales, regionales, nacionales. ✓ Opiniones del sector salud y otras organizaciones 	✓ Poca participación de la comunidad educativa.
	Opinión de usuarios.	✓ De acuerdo al libro de reclamaciones se cuenta con buena opinión de los usuarios.	✓ La carrera profesional no cuenta con políticas y planes que orientan la difusión de su imagen institucional.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Medios de Comunicación y difusión regional y nacional. ✓ Plataformas virtuales. 	✓ Que en algunos casos los usuarios emiten opiniones equivocadas.
Proyección social	Inclusión en el Plan anual de Trabajo.	✓ Algunos docentes y estudiantes por la naturaleza de algunas UD realizan actividades de proyección social.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El PAT no contempla programas ni actividades de proyección social. ✓ La carrera profesional no cuenta con un plan integral para el desarrollo de proyección social. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sector social. ✓ Instituciones y organizaciones de salud en constante relación con la sociedad. 	✓ Que en algunos sectores no muestran esa disposición para la inclusión en el plan de trabajo.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

	Sostenibilidad.	✓ Contar con el manejo de estrategias para la aplicación de la sostenibilidad.	✓ La institución/ carrera profesional no cuenta con un responsable encargado del seguimiento y evaluación de proyectos de extensión social.	✓ Contar con la buena disposición para la sostenibilidad del trabajo.	✓ Escasa difusión de la aplicación de la sostenibilidad en la parte laboral.
	Alianzas estratégicas.	✓ Contar con alianzas estratégicas para el desarrollo de convenios.	✓ La institución/carrera profesional no cuenta con alianzas estratégicas para proyectos de interés social	✓ Sector social. ✓ Instituciones y Organizaciones de salud en constante relación con la sociedad.	✓ Poca disposición de algunas empresas para firmar convenios.
Egresados	Base de datos de egresados.	✓ Contar con una adecuada base de datos	✓ No se cuenta con una Base de Datos sistematizada de los egresados. ✓ La institución no cuenta con un responsable y Plan para el seguimiento de egresados. ✓ La institución cuenta con un registro de egresados de la carrera profesional, pero no está actualizado.	✓ Uso de TIC	✓ No se cuenta con la asignación presupuestal para la adquisición del software de datos, por parte del MINEDU.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

	Satisfacción de egresados.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con un nivel de empatía y acercamiento con los egresados. ✓ Contar con un archivo de egresados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La institución no cuenta con procedimientos que permiten evaluar la satisfacción del egresado con la formación recibida en la carrera profesional. ✓ La institución/carrera profesional, desconoce el porcentaje de egresados con satisfacción de la formación recibida. ✓ Rompimiento de relaciones humanas por demora en los trámites documentarios. 	✓ Uso de TIC.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Egresado que laboran en las empresas y solo regresan cuando les solicitan su título profesional
	Relación permanente con el egresado.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ -Constante comunicación utilizando las Tics. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ -La institución/Programa de Estudios no cuenta con un plan de actividades que promueva el contacto permanente con los egresados. 	✓ -Uso de TIC.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ -Que se pierda el contacto con el egresado.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

	Inserción laboral.	✓ Profesionales técnicos bien capacitados en su carrera.	✓ La institución/Programa de estudios, no cuenta con un responsable u oficina encargada de promover el empleo de los egresados.	✓ Contar con las empresas en nuestro entorno.	✓ Que los propietarios de las empresas se nieguen a firmar convenios.
--	--------------------	--	---	---	---

2.3 EJES Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS

2.3.1 FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ESTRATÉGICOS.

1° EJE ESTRATÉGICO	1° OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
GESTIÓN ESTRATEGICA	Consolidar la gestión institucional a través de un sistema de gestión de calidad de los procesos administrativos y académicos que contribuya en el logro de la visión y misión Institucional.	1° Gestionar de manera eficiente los recursos de la institución que permitan el logro de la misión y visión de la institución en coherencia con los objetivos institucionales.
		2° Consolidar la estructura organizacional en base a una gestión de procesos que permita fortalecer la gestión administrativa y académica.
		3° Consolidar el proceso de selección, evaluación y promoción de los docentes y personal administrativo.

2° EJE ESTRATÉGICO	2° OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
FORMACION INTEGRAL	Asegurar la sostenibilidad de una formación integral y actualizada acorde a los avances tecnológicos y científicos, humanístico, espiritual con valores éticos y morales, motivándolos al desarrollo de la investigación.	1° Actualizar las competencias y capacidades a impartir acorde con el mercado laboral empleando estrategias metodológicas que permitan un aprendizaje meta cognitivo, orientado al desarrollo de la capacidad "aprender a Aprender".
		2° Consolidar la oferta formativa de los programas de estudio y la demanda estudiantil, a través de la difusión de su malla curricular y las áreas de su desempeño laboral, empleando las estrategias del marketing.
		3° Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en los programas de estudio, con la aplicación de metodologías coherentes a la programación, promoviendo el autoaprendizaje y el uso de las TIC que conlleve a elevar el

		rendimiento académico de los estudiantes.
		4° Asegurar la sostenibilidad de proceso de titulación acorde con las normatividades del MINEDU.
		5° Reforzar las labores de consejería tanto en aspectos académicos, apoyo psicológico y/o espiritual en los que afecten su rendimiento.
		6° Asegurar el desarrollo de la investigación en los docentes y estudiantes de las carreras profesionales del IESTP "ASM".

3° EJE ESTRATÉGICO	3° OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
SOPORTE INSTITUCIONAL	Establecer Prácticas institucionales de organización, mantención y optimización de los recursos y soportes que garanticen el óptimo desarrollo de las actividades académicas y administrativas que permitan una sostenibilidad ambiental.	1° Reforzar el desempeño del personal administrativo de manera permanente con la finalidad de brindar una atención de calidad.
		2° Fortalecer los mecanismos y medios de comunicación y accesos a la información con la comunidad educativa.
		3° Reforzar las actividades co-curriculares, el apoyo y beneficios al estudiante en el aspecto académico, socio económico y de salud.
		4° Consolidar la construcción de un nuevo complejo educativo, considerando la modernidad tecnológica de construcción y equipamiento.
		5° Reforzar la implementación de equipos y mantenimiento de la infraestructura (equipos, aulas, laboratorios), las acciones de prevención y protección ambiental, y la seguridad integral que garantice el cumplimiento de los objetivos en la formación de los estudiantes.

4° EJE ESTRATEGICO	4° OBJETIVO ESTRATEGICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS
RESULTADOS	Consolidar la Imagen y posicionamiento institucional y de la carrera profesional de enfermería técnica, fomentando las actividades que busquen ejercer una influencia positiva en la comunidad.	1° Consolidar los mecanismos de participación de los programas de estudio del IESTP "ASM" en la sociedad, con el fin de lograr su posicionamiento e imagen en la localidad.
		2° Incrementar las actividades de proyección social sostenibles en beneficio de la comunidad.
		3° Consolidar las actividades de seguimiento de egresados, a fin de tener información sobre su situación laboral actualizada.

2.4 DETERMINACION DE ESTRATEGIAS Y METAS

2.4.1 Primer Eje Estratégico: GESTIÓN INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico 1: Consolidar la gestión institucional a través de un sistema de gestión de calidad de los procesos administrativos y académicos que contribuya en el logro de la visión y misión institucional.

Objetivo Específico 1: Gestionar de manera eficiente los recursos de la institución que permitan el logro de la misión y visión de la institución en coherencia con los objetivos institucionales.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
1.1. Actualización del PEI 2022-2026	PEI aprobado.	01 documento.	Comisión del PEI.	100%	100%	100%
1.2. Ejecución y evaluación del PEI.	Informe de evaluación los objetivos.	Nivel de logro de los objetivos.	Comisión del PEI.	60%	80%	90%
1.3 Elaboración del plan estratégico (PE).	PEI aprobado.	01 documento.	Comité de calidad.	100%	80%	90%
1.4. Ejecución y evaluación del (PE).	Informe de evaluación de los objetivos.	Nivel de logro de los objetivos.	Comité de calidad.	80%	100%	100%
1.5. Difusión del PEI.	Plan de difusión del PEI aprobado.	Nivel de logro de Reconocer la visión, misión y valores.	Comité de Calidad.	80%	90%	90%
1.6. Elaboración del PAT.	PAT aprobado.	01 documento.	Consejo Directivo.	100%	100%	100%
1.7. Ejecución y evaluación del PAT.	PAT aprobado y presupuestado.	Nivel de ejecución del PAT.	Consejo Directivo.	80%	90%	100%
1.8. Implementación y ejecución presupuestal.	Presupuesto anual aprobado y ejecutado.	Nivel de ejecución del presupuesto.	Administración.	100%	100%	100%

1.9. Generación de ingresos.	Plan de ingresos aprobado y ejecutado.	Nivel de logro del plan de ingresos.	Jefatura de producción, comité de actividades Productivas.	60%	80%	80%
------------------------------	--	--------------------------------------	--	-----	-----	-----

Objetivo Específico 2: Consolidar la estructura organizacional en base a una gestión de procesos que permita fortalecer la gestión administrativa y académica.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
2.1 Fortalecer la gestión en base al liderazgo eficaz en todos los niveles de ejecución	-Planes y programas aprobados y ejecutados.	-Nivel de cumplimiento de metas y objetivos de planes y programas.	Consejo directivo, director, jefaturas de cargos jerárquicos	100%	100%	100%
2.2 Ejecutar un programa de promoción de la cultura organizacional en base a la calidad y clima institucional en las Carreras profesionales del IESTP"ASM".	-Programa aprobado y ejecutado.	-Nivel de ejecución del programa de cultura organizacional en base a la calidad. -Grado de conocimiento de la cultura organizacional del personal docente y administrativo. -Grado de satisfacción del clima institucional.	Comité de calidad de las Carreras profesionales.	60%	80%	90%

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

2.3 Revisión y actualización del Reglamento Interno de acuerdo a las normas del MINEDU.	-Reglamento interno actualizado.	-Informe de actualización del RI.	Consejo directivo.	100%	100%	100%
2.4 Difusión del Reglamento Interno a la comunidad educativa del IESTP "ASM".	-Plan de difusión del RI aprobado y ejecutado.	-Grado de conocimiento del RI de la comunidad educativa.	Comité de calidad de las Carreras.	70%	70%	100%
2.5 Fortalecer las comisiones de trabajo en equipo.	-Conformación, aprobación y ejecución de comisiones de trabajo anual programado por las carreras profesionales.	-Nivel de cumplimiento de metas y objetivos de los planes de trabajo de las comisiones. -Grado de participación de los integrantes de los equipos.	Jefatura de las Carreras, Comité de calidad.	80%	80%	90%
2.6 Elaboración del Reglamento de selección y evaluación de desempeño del personal Directivo y jerárquico.	-Reglamento aprobado.	-01 documento.	Consejo directivo.	100%	100%	100%
2.7 Ejecución y evaluación del reglamento de selección y evaluación de desempeño del personal directivo y Jerárquico.	-Informe de evaluación.	-Nivel de logro de los objetivos.	Consejo directivo, unidad académica.	90%	90%	100%
2.8 Fortalecer el presupuesto para la ejecución de los planes de mejora en el proceso de acreditación de las carreras profesionales.	-Plan de presupuesto aprobado y ejecutado.	-Nivel de ejecución del presupuesto de las CP.	Consejo directivo, comité de calidad.	80%	80%	100%

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

2.9 Implementación de planes de mejora con fines de acreditación,	Planes de mejora aprobados y ejecutados.	-Nivel de cumplimiento de ejecución de planes de mejora programados.	Comité de calidad.	80%	80%	90%
---	--	--	--------------------	-----	-----	-----

Objetivo Específico 3: Consolidar el proceso de selección, evaluación y promoción de los docentes y personal administrativo.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
3.1 Elaborar un Reglamento que norme los requisitos, perfiles y procedimientos para la selección y evaluación de docentes de la carrera profesional.	-Reglamento aprobado.	-01 reglamento.	Comité de calidad. Consejo directivo.	100%	100%	100%
3.2 Asignación de carga horaria a docentes de acuerdo a su desempeño. Formación y experiencia profesional.	-Cuadro de asignación de horas académicas.	-Docente con carga académica adecuada.	Jefatura de áreas académicas. Unidad académica.	100%	100%	100%
3.3 Organizar el legajo personal de docentes de los Programas de Estudio.	-Legajo de personal organizado.	-01 legajo por docente.	Jefatura de áreas académicas.	90%	100%	100%
3.4 Asignación de carga no lectiva a docentes en consejería, proyección social y actividades de investigación.	-Cuadro de asignación de horas no lectivas.	-Docentes con cargas no lectivas asignadas.	Jefatura de áreas académicas.	100%	100%	100%

3.5 Elaborar un reglamento de procedimientos para la aplicación de actividades de consejería, proyección social e investigación con los estudiantes.	-Reglamento aprobado.	-01 reglamento.	Comité de calidad.	100%	100%	100%
3.6 Elaborar un reglamento con normas y procedimientos de motivación, incentivo y promoción al docente.	-Reglamento aprobado.	-01 reglamento.	Consejo directivo.	50%	80%	100%
3.7 Elaborar un plan de formación, supervisión y evaluación del desempeño docente.	-Plan aprobado.	-01 plan.	Consejo académico Consejo directivo	600%	100%	100%
3.8 Evaluar el desempeño de los docentes de la carrera profesional.	-Evaluación realizada.	-Docente evaluado.	Jefatura de áreas académicas.	100%	100%	100%

2.4.2 Segundo Eje Estratégico: PROCESOS ACADÉMICOS

Objetivo Estratégico 1: Asegurar la sostenibilidad de una formación integral y actualizada acorde a los avances tecnológicos y científicos, humanístico, espiritual con valores éticos y morales, motivándolos al desarrollo de la investigación.

Objetivo Específico 1: Actualizar las competencias y capacidades a impartir acorde con el mercado laboral empleando estrategias metodológicas que permitan un aprendizaje meta cognitivo, orientando al desarrollo de la capacidad “aprender a aprender”.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
1.1 Realizar un estudio de mercado sobre la demanda y oferta laboral relacionado a la carrera profesional.	-Estudio de mercado.	-Nivel de ejecución del estudio de mercado.	Consejo directivo Director.	90%	90%	100%
1.2 Realizar mesas de trabajo con representantes del sector productivo para actualizar y contextualizar las competencias laborales de los egresados de las carreras.	-Dos mesas de trabajo realizados.	-Competencias actualizadas y contextualizadas.	Comités de calidad.	100%	100%	100%
1.3 Realizar la programación curricular de acuerdo a las necesidades del entorno y orientado por las nuevas tendencias pedagógicas y tecnológicas.	-Programación curricular realizada y aprobada.	-Programa curricular por unidad didáctica.	Jefatura del área académica Unidad académica.	100%	100%	100%
1.4 Elaborar sílabos alineados al perfil del egresado y en coherencia a la propuesta curricular.	-Sílabo elaborado y aprobado.	-01 sílabo por UD.	Jefaturas de áreas académicas.	100%	100%	100%
1.5 Realizar la programación de actividades co-curriculares por cada semestre.	-Programación de actividades aprobadas.	-Nivel de cumplimiento de las actividades programadas.	Jefatura de áreas académicas.	100%	100%	100%
1.6 Ejecutar actividades co-curriculares.	-Informe de ejecución de actividades.	-Nivel de cumplimiento de metas y objetivos.	Docentes Jefatura de áreas académicas.	100%	100%	100%

1.7 Elaborar y aplicar una normativa para un sistema de evaluación del plan curricular de la carrera	-Normativa aprobada y ejecutada.	-Nivel de pertinencia del plan curricular.	Jefatura de áreas académicas Unidad académica.	80%	100%	100%
--	----------------------------------	--	---	-----	------	------

Objetivo Específico 2: Consolidar la oferta formativa de la carreras profesionales de y la demanda estudiantil, a través de la difusión de su malla curricular y las áreas de su desempeño laboral, empleando las estrategias del marketing

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
2.1 Elaborar y ejecutar un plan de marketing de la oferta educativa de las carreras profesionales.	-Plan de marketing elaborado y ejecutado.	-Nivel de ejecución y difusión del plan de marketing.	Jefatura del área académica Consejo directivo.	90%	100%	100%
2.2 Elaborar y aplicar criterios de evaluación de postulantes a las carreras profesionales por su aptitud.	-Criterios de evaluación aprobados y ejecutados.	-Nivel de ingreso de postulantes.	Consejo directivo Comisión de admisión.	100%	100%	100%

Objetivo Específico 3: Mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en las carreras profesionales, con la aplicación de metodologías coherentes a la programación, promoviendo el autoaprendizaje y el uso de las TIC que conlleve a elevar el rendimiento académico de los estudiantes.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
3.1 Planificar y ejecutar las sesiones de aprendizaje en forma secuencial.	-Sesiones de aprendizaje elaborados y aprobados.	-Nivel de planificación y secuencialidad de las sesiones de aprendizaje.	Docentes, Jefe del área académica.	95%	100%	100%

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

3.2 Orientar a los docentes a la utilización de metodologías de enseñanza coherentes a los contenidos de la UD.	-Metodologías propuestas y ejecutadas.	-Nivel de coherencia de la metodología y Contenidos.	Jefatura del área académica.	100%	100%	100%
3.3 Diseñar e implementar guías de estrategias de autoaprendizaje en los estudiantes para ser utilizados por los Docentes.	-Guías de autoaprendizaje aprobados y ejecutados.	-Nivel de ejecución de las guías por los docentes.	Docentes, Jefe del área académica.	80%	90%	100%
3.4 Elaborar y aplicar un plan de evaluación del aprendizaje.	-Plan de evaluación aprobado y ejecutado.	-Nivel de ejecución del plan de evaluación.	Docentes, Jefatura del área académica, Unidad académica.	100%	100%	100%
3.5 Sistematizar el rendimiento académico de los estudiantes de la carrera profesionales que oferta la institución.	-Rendimiento académico sistematizado.	-Nivel de sistematización del rendimiento académico.	Jefatura del área académica.	80%	100%	100%
3.6 Realizar o actualizar convenios interinstitucionales para el desarrollo de prácticas pre-profesionales.	-Convenios firmados.	-Convenios vigentes.	Director, Consejo directivo.	100%	100%	100%
3.7 Elaborar y ejecutar un reglamento de prácticas pre-profesionales.	-Reglamento de prácticas aprobado y ejecutado.	-Nivel de cumplimiento del reglamento de prácticas.	Docentes, Jefatura del área académica.	100%	100%	100%

Objetivo Específico 4: Asegurar la sostenibilidad de proceso de titulación acorde con las normatividades del MINEDU.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
4.1 Elaborar e implementar un reglamento de titulación simplificado.	-Reglamento elaborado y ejecutado.	-Porcentaje de titulados por año.	Consejo directivo.	90%	100%	100%
4.2 Elaborar e implementar un plan de promoción y apoyo a la titulación.	-Plan aprobado e implementado.	-Nivel de ejecución del plan.	Consejo directivo, Jefatura del área académica, Docentes.	100%	100%	100%

Objetivo Específico 5: Reforzar las labores de consejería tanto en aspectos académicos, apoyo psicológico y/o espiritual en los que afecten su rendimiento.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
5.1 Elaborar e implementar un plan de consejería en la carrera profesional.	-Plan elaborado y aprobado.	-Nivel de ejecución del plan de consejería.	Consejo directivo, Jefatura del área académica, Comité de calidad.	100%	100%	100%
5.2 Designar las actividades y funciones de consejería a los docentes de las carreras. Profesionales de la institución.	-Cuadro de asignación de consejería.	-Docente con asignación de funciones de consejería.	Jefatura del área académica.	100%	100%	100%

Objetivo Específico 6: Asegurar el desarrollo de la investigación en los docentes y estudiantes de las diferentes carreras profesionales.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
6.1 Crear en la estructura organizacional el área o centro de investigación	-Área de investigación creada.	-Resolución de creación y del responsable.	Consejo directivo.	80%	80%	100%
6.2 Elaborar e implementar un plan de investigación institucional.	-Plan aprobado e implementado.	-Nivel de implementación del plan.	Consejo directivo, Responsable del área de Investigación.	80%	80%	100%
6.3 Designar un coordinador de investigación en las carreras profesionales.	-Coordinador designado.	-01 coordinador.	Jefatura del área académica.	80%	80%	100%
6.4 Asignar recursos para investigación en las carreras profesionales.	-Recursos asignados.	-Nivel de utilización de recursos.	Consejo directivo Jefatura del área académica.	80%	80%	100%
6.4 Elaborar e implementar programas de capacitación en investigación para docentes de las carreras profesionales.	-Programa aprobado e implementado.	-Nivel de ejecución del programa.	Consejo directivo Jefatura del área, académica Unidad académica.	80%	80%	100%

6.5 Elaborar e implementar un plan de difusión y publicación de investigaciones de las carreras profesionales.	-Plan aprobado e implementado.	-Nivel de ejecución del plan.	Consejo directivo Jefatura del área académica.	80%	80%	100%
6.6 Elaborar un plan de seguimiento y evaluación del desarrollo de la investigación en la carrera profesional.	-Plan aprobado.	-01 plan.	Jefatura del área académica Comité de calidad	100%	80%	100%

2.4.3 Tercer Eje Estratégico: SERVICIOS DE APOYO

Objetivo Estratégico 3: Establecer Prácticas institucionales de organización, mantención y optimización de los recursos y soportes que garanticen el óptimo desarrollo de las actividades académicas y administrativas que permitan una sostenibilidad ambiental.

Objetivo Específico 1: Reforzar el desempeño del personal administrativo de manera permanente con la finalidad de brindar una atención de calidad.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
1.1 Elaborar e implementar un plan de medición de la calidad del servicio Administrativo.	-Plan elaborado e implementado.	-Nivel de ejecución del plan.	Consejo directivo, Comité de calidad.	90%	100%	100%
1.2 Elaborar e implementar un reglamento con normas y procedimientos de reconocimiento, motivación e incentivo al personal Administrativo.	-Reglamento aprobado e implementado.	Porcentaje de ejecución del plan	Consejo directivo, Comité de calidad.	95%	100%	100%

1.3 Elaborar y ejecutar un reglamento de supervisión y evaluación del desempeño del personal administrativo.	-Reglamento aprobado y ejecutado.	Porcentaje de ejecución de reglamento	Consejo directivo, Unidad de administración, Jefes de áreas.	100%	100%	100%
--	-----------------------------------	---------------------------------------	--	------	------	------

Objetivo Específico 2: Fortalecer los mecanismos y medios de comunicación y accesos a la información con la comunidad educativa.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
2.1 Elaborar y ejecutar un plan de comunicación de alcance interno y externo.	-Plan aprobado y ejecutado.	-Porcentaje de ejecución del plan.	Consejo directivo, Comité de calidad.	100%	100%	100%
2.2 Organizar y sistematizar la base de datos académico y administrativo.	-Base de datos organizado y sistematizado.	-Información disponible.	Consejo directivo, Unidad administrativa.	100%	100%	100%
2.3 Elaborar e implementar directivas de facilidad de acceso a la información.	-Directivas elaborados y ejecutados.	-Nivel de ejecución de las directivas.	Consejo directivo, Unidad administrativa, Jefes de áreas.	100%	100%	100%
2.4 Dar cumplimiento a disposiciones legales de transparencia y acceso a la información administrativa y académica.	-Acceso a la información brindada.	-Porcentaje de cumplimiento de las disposiciones de transparencia y acceso a la información.	Consejo directivo, Unidad administrativa, Jefes de áreas.	100%	100%	100%

Objetivo Específico 3: Reforzar las actividades co-curriculares, el apoyo y beneficios al estudiante en el aspecto académico, socio económico y de salud.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
3.1 Elaborar y ejecutar un plan de beneficios asistenciales a los estudiantes.	-Plan aprobado y ejecutado.	-Porcentaje de ejecución del plan de beneficio asistencial.	Consejo directivo.	90%	90%	100%
3.2 Crear el área de bienestar estudiantil dentro de la estructura orgánica de la institución.	-Plan aprobado y ejecutado.	-Porcentaje de ejecución del plan de beneficio asistencial.	Consejo directivo.	90%	90%	100%
3.3 Elaborar y ejecutar un plan de servicios de salud y psicológico para trabajadores y estudiantes del instituto.	-Plan aprobado y ejecutado.	-Porcentaje de ejecución del plan.	Consejo directivo, Director, Jefatura de E.T.	80%	80%	100%
3.4 Contratar los servicios de un profesional en psicología.	-Contrato aprobado	-Profesional de psicología contratado	Consejo directivo, Director.	80%	80%	100%
3.5 Elaborar y ejecutar un plan de promoción y participación de estudiantes en actividades co-curriculares.	-Plan aprobado y ejecutado.	-Porcentaje de cumplimiento de metas y objetivos.	Jefatura del área académica.	100%	100%	100%
3.6 Elaborar y ejecutar un plan de seguimiento y estrategias para reducir la deserción Estudiantil en las carreras profesionales.	-Plan aprobado y ejecutado.	-Porcentaje de cumplimiento de ejecución del plan.	Jefatura de área, Comité de calidad.	80%	80%	100%
3.7 Organizar y sistematizar estadísticas de deserción estudiantil de las carreras de los tres últimos años.	-Estadísticas de deserción organizadas.	-Porcentaje de deserción por año.	Jefatura del área académica.	100%	100%	100%

Objetivo Específico 4: Consolidar la construcción de un nuevo complejo educativo, considerando la modernidad tecnológica de construcción y equipamiento.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
4.1 Conformar una comisión institucional encargada de gestionar ante el gobierno regional la realización del estudio de factibilidad del nuevo complejo educativo.	-Comisión conformada.	-Porcentaje de avance en la gestión.	Consejo directivo.	80%	80%	90%
4.2 Promover la participación de la comunidad educativa en asambleas generales para generar los aportes y sugerencias a considerar en el estudio de pre factibilidad, sobre la nueva construcción del complejo educativo.	-Asambleas realizadas.	-Acuerdos sobre y sugerencias.	Director, Consejo directivo.	100%		
4.3 Elaborar por cada carrera profesional planes de equipamiento de talleres y laboratorios para proponer en el estudio de pre factibilidad de la nueva infraestructura educativa.	-Planes de equipamiento aprobados.	-01 plan de equipamiento por cada carrera profesional.	Consejo directivo, Jefes de áreas académicas.	100%		
4.4 Gestionar ante la municipalidad distrital, la licencia de funcionamiento del instituto en la infraestructura actual.	-Licencia de funcionamiento obtenida.	-01 licencia municipal de funcionamiento.	Director, Unidad administrativa.	100%		
4.5 Gestionar el certificado de seguridad de la infraestructura actual, ante Defensa Civil.	-Certificado de seguridad obtenida.	-01 certificado de seguridad.	Director, Unidad administrativa.	100%		

Objetivo Específico 5: Reforzar la implementación de equipos y mantenimiento de la infraestructura (equipos, aulas, laboratorios), las acciones de prevención y protección ambiental, y la seguridad integral que garantice el cumplimiento de los objetivos en la formación de los estudiantes.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
5.1 Elaborar un proyecto para el equipamiento de una sala para las prácticas clínicas de los estudiantes.	-Proyecto elaborado.	-01 proyecto.	Comité de calidad.	80 %	80%	100%
5.2 Elaborar un proyecto para el equipamiento de una sala de prácticas de fisioterapia y rehabilitación.	-Proyecto elaborado.	-01 proyecto.	Comité de calidad.	100 %	100%	100%
5.2 Elaborar un proyecto para el equipamiento de materiales didácticos para la enseñanza de los estudiantes.	-Proyecto elaborado.	-01 proyecto.	Comité de calidad.	100 %	100%	100%
5.3 Elaborar un proyecto para el equipamiento de una biblioteca virtual.	-Proyecto elaborado.	-01 proyecto.	Comité de calidad.	100 %	100%	100%
5.4 Elaborar un proyecto para el equipamiento de un laboratorio informático audio visual.	-Proyecto elaborado.	-01 proyecto.	Comité de calidad.	100 %	100%	100%
5.5 Elaborar un proyecto para el equipamiento de una sala con simuladores destinados a la enseñanza aprendizaje.	-Proyecto elaborado.	-01 proyecto.	Comité de calidad.	100 %	100%	100%
5.6 Realizar la evaluación de la operatividad de los servicios básicos de energía eléctrica, agua y desagüe en la	-Evaluación realizada.	-01 evaluación.	Unidad administrativa.	100%	100%	100%

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

institución.						
5.7 Elaborar y ejecutar un plan de mantenimiento preventivo y correctivo para la infraestructura, mobiliario y equipos.	-Plan de mantenimiento aprobado y ejecutado.	-Nivel de ejecución del plan de mantenimiento.	-Consejo directivo, Área de producción, Unidad administrativa.	100 %	100%	100%
5.8 Elaborar y ejecutar un plan de seguridad y contingencia para salvaguardar la integridad de la comunidad educativa y proteger los bienes e instalaciones de la institución.	-Plan de seguridad aprobado y ejecutado.	-Nivel de ejecución del plan de seguridad.	Consejo directivo, Unidad administrativa.	100 %	100%	100%
5.9 Elaborar y ejecutar un plan de bioseguridad.	-Plan de bioseguridad aprobado y ejecutado.	-Nivel de ejecución del plan de bioseguridad.	Consejo directivo, Unidad administrativa.	100 %	100%	100%
5.10 Elaborar y ejecutar un plan de protección ambiental.	-Plan de protección ambiental aprobado y ejecutado.	-Nivel de ejecución del plan de protección ambiental.	Consejo directivo, Unidad administrativa, Coordinadores de áreas.	100 %	100%	100%
5.11 Actualizar el inventario de bienes y mobiliarios de la institución.	-Inventario actualizado.	-01 inventario.	Unidad Administrativa.	100%	100%	100%
5.12 Realizar las altas y baja de mobiliario y equipo de la institución.	-Altas y bajas realizados.		Unidad administrativa.	100%	100%	100%
5.13 Elaborar y ejecutar un plan de renovación de mobiliario de la institución.	-Plan aprobado y ejecutado.	-Nivel de ejecución del plan.	Consejo directivo, Unidad administrativa.	100%	100%	100%

2.4.4 Cuarto Eje Estratégico: RESULTADOS E IMPACTO

Objetivo Estratégico 4: Consolidar la Imagen y posicionamiento institucional y de la carrera profesional de enfermería técnica, fomentando las actividades que busquen ejercer una influencia positiva en la comunidad.

Objetivo Específico 1: Consolidar los mecanismos de participación de la carreras profesionales en la sociedad, con el fin de lograr su posicionamiento e imagen en la localidad.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
1.1 Elaborar y ejecutar un plan de vinculación de las carreras profesionales Técnica con la sociedad.	-Plan de vinculación aprobado y ejecutado.	-Porcentaje de ejecución del plan.	Consejo directivo, Jefatura del área académica.	100%	100%	100%
1.2 Elaborar y ejecutar un plan de difusión de la imagen institucional y de la carrera profesional.	-Plan de difusión aprobado y ejecutado.	-Porcentaje de ejecución del plan.	Consejo directivo, Jefatura del área académica.	100%	100%	100%

Objetivo Específico 2: Incrementar las actividades de proyección social sostenibles en beneficio de la comunidad.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
2.1 Elaborar y ejecutar programas y actividades de apoyo a la comunidad.	-Programas y actividades aprobados y ejecutados.	-Porcentaje de cumplimiento de metas y objetivos	Consejo directivo, Jefatura del área, Comité de calidad.	100%	100%	100%

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

2.2 Designar un profesional responsable encargado del seguimiento y evaluación de proyectos de interés social.	-Docente responsable asignado.	Nivel de cumplimiento de informes de seguimiento y evaluación de proyectos.	Jefatura del área académica, Comité de calidad.	100%	100%	100%
2.3 Realizar la firma de convenios y/o alianzas estratégicas para las carreras profesionales.	-Convenios y/o alianzas estratégicas firmados.	-Número de convenios y/o alianzas estratégicas firmadas.	Consejo directivo, Director, Comité de calidad.	100%	100%	100%

Objetivo Específico 3: Consolidar las actividades de seguimiento de egresados, a fin de tener información sobre su situación laboral actualizada.

ESTRATEGIAS	PRODUCTO	INDICADORES	RESPONSABLE	META		
				2022	2023	2024
3.1 Elaborar y ejecutar un plan de seguimiento de egresados de las carreras profesionales.	-Plan de seguimiento de egresados aprobado y ejecutado.	-Nivel de ejecución del plan.	Comité de calidad, Jefatura del área académica.	100%	100%	100%
3.2 Elaborar una base de datos con el registro de los egresados de las carreras profesionales, de los tres últimos años.	-Registro de egresados elaborado.	-Registro de egresados por año académico.	Jefatura del área académica, Comité de calidad.	100%	100%	100%

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024 - IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA"

3.3 Elaborar y ejecutar procedimientos que permitan evaluar la satisfacción del egresado.	-Procedimientos aprobados y ejecutados.	-Porcentaje de egresados evaluados.	Comité de calidad.	100%	100%	100%
3.4 Elaborar y ejecutar un plan de actividades que promuevan el contacto con los egresados de la carrera profesional.	-Plan aprobado y ejecutado.	-Porcentaje de cumplimiento de metas y objetivos del plan.	Comité de calidad, Jefatura del área académica.	100%	100%	100%
3.5 Implementar una oficina dedicada a promover la inserción laboral encargado de la bolsa de trabajo en la carreras profesionales.	-Oficina implementada.	-Número de egresados con inserción laboral.	Comité de calidad, Jefatura de Bienestar y Empleabilidad del estudiante.	100%	100%	100%

CAPITULO III

PROPUESTA PEDAGOGICA

3.1 PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS

Nuestra institución sustenta la educación que imparte en los siguientes principios:

1. **La ética**, una sólida formación en valores humanos sustentados en una ética que oriente el uso positivo de la libertad como elementos fundamentales para el proceso de la socialización, la realización personal e integral de la persona y el desarrollo de una sociedad basada en el respeto humano.
2. **Calidad académica**, como un compromiso de todos hacia el desarrollo de un proyecto educativo integral, que responda a los múltiples factores que intervienen en el ideal de persona al que se apunta
3. **Responsabilidad social**, es el compromiso que poseen los individuos al formar parte de una sociedad para tener un entorno más justo y proteger el ambiente.
4. **La creatividad y la innovación**, La creatividad se relaciona con el proceso de creación de una metodología, producto o servicio, mientras que la innovación permite la implementación de dichos procesos en un modelo de negocio o proyecto.
5. **Participación**, es la acción de involucrarse de toda la comunidad educativa en cualquier tipo de actividad de forma intuitiva o cognitiva.
6. **La conciencia ambiental**, es una filosofía de vida que se preocupa por el medioambiente y lo protege con el fin de conservarlo y de garantizar su equilibrio presente y futuro
7. **Pertinencia**, cuando guarda congruencia, es decir, conveniencia, coherencia y relación lógica con las condiciones y necesidades sociales, con las normas que regulan la convivencia social y con las características concretas de los educandos en sus diversos entornos naturales y sociales de interacción.
8. **Identidad nacional**, se puede definir como el sentimiento subjetivo del individuo a pertenecer a una nación concreta, a una comunidad en la que existen diversos elementos que la cohesionan y la hacen única como nuestros recursos culturales e históricos.
9. **Interculturalidad**, se refiere a la interacción entre culturas, de una forma respetuosa, donde se concibe que ningún grupo cultural esté por encima del otro, favoreciendo en todo momento la integración y convivencia entre culturas.
10. **La democracia**, es una forma de organización del Estado en la cual las

decisiones colectivas son adoptadas por el pueblo mediante mecanismos de participación directa o indirecta que confieren legitimidad a sus representantes.

3.2 PERFIL DE ACTORES

3.2.1 PERFIL DE LOS DIRECTIVOS

a). Saber ser:

- 3.2.1.1 Manifiesta autoestima personal y profesional sustentada en una sólida formación y una continua actualización.
- 3.2.1.2 Se identifica plenamente con el marco orientador de la institución y estimula la aprobación del mismo por la comunidad educativa.
- 3.2.1.3 Es visionario y tiene aptitud para asumir riesgos y facilitar cambios.
- 3.2.1.4 Es líder ético y democrático, dirige eficientemente la institución.
- 3.2.1.5 Demuestra fortaleza física, mental y moral para superar presiones y tensiones.
- 3.2.1.6 Se compromete con el cuidado ambiental y mantenimiento de la Biodiversidad.
- 3.2.1.7 Es investigador por naturaleza.

b) Saber convivir:

- Tiene experiencia en el ejercicio de los roles de mediador del aprendizaje y tutor, que le permite monitorear, supervisar e impulsar la mejora de la calidad desempeño docente.
- Tiene recursos para manejar las diferencias (culturales, psicológicas, situacionales, profesionales, etc.) con otros y aprovecharlas positivamente en función del PEI.
- Establece relaciones inter institucionales, a través de convenios, para conseguir apoyo técnico, financiero y para intercambiar experiencias y búsquedas en redes de cooperación educativa.
- Escucha las inquietudes y demandas de los distintos actores y busca la participación organizada de los mismos en la construcción de las mejoras institucionales.
- Es capaz de comunicarse en forma clara y confiable, motivando a los demás a actuar en forma positiva.
- Establece relaciones empáticas, asertivas, dialogantes, tolerantes,

cálidas y motivadoras con los actores e instancias de la comunidad educativa.

- Genera proceso de resolución pacífica y oportuna de los conflictos.
- Sabe aplicar estrategias para conseguir cooperación y trabajo en armonía.

c). Saber Pensar:

- Amplia constantemente los instrumentos, procesos y habilidades de la comprensión intelectual u objetiva y la comprensión humana.
- Comprende paradigmas y modelos pedagógicos y de investigación.
- Da razón de su jerarquía de valores y de principios éticos.
- Logra consensos sobre políticas institucionales de investigación, practica, formación continua, proyección social, bienestar, etc.
- Mantiene actitud crítica y autocrática de su propia gestión seguido de una actitud de mejora.
- Muestra capacidad para resolver problemas y solucionar situaciones difíciles creativamente, para adecuarse al cambio.

d). Saber Hacer:

- Tiene experiencia en investigación a nivel formativo y profesional y motiva a la investigación e innovación permanente.
- Formula, ejecuta y evalúa en forma permanente los proyectos educativos institucionales, desde enfoques pertinentes (desarrollo humano y cultura de paz) sobre la base de los diagnósticos.
- Impulsan la proyección social Como servicio a la comunidad.
- Orienta pro activamente los procesos administrativos que sirvan de soporte académico y bienestar de los estudiantes y docentes.
- Monitorea, supervisa y evalúa el proceso académico y administrativo de acuerdo a las competencias y enfoques, procesa la información y plantea mejoras.

3.2.2 Perfil del Docente

a). Saber ser:

- Formador tiene una sólida formación en valores que guían la integridad y la coherencia de su conducta.
- Con altas expectativas en sus estudiantes e interés por estimular.
- Desarrolla, fortalece y domina su sensibilidad y afectos.
- Una persona autentica, justa y responsable.

- Inquisitivo frente a la realidad, busca comprenderla y dar alternativas de solución y cambios de manera crítica y creativamente.
- Demuestra autoconocimiento y autocontrol de su persona.
- Nivel académico actualizado.
- Responsabilidad y ética profesional.
- Liderazgo y visión de futuro.
- Capacidad para tomar decisiones y resolver problemas.
- Habilidad para orientar su gestión a formar profesionales críticos y reflexivos para un mundo en constante cambio, enmarcados en el perfil profesional.
- Promotor y ejecutor del cuidado del medio ambiente.
- Investigador e innovador.

c). Saber convivir:

- Es responsable frente a su misión de liderazgo y de su compromiso como agente formador de líderes.
- Posee actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.
- Respeta el pensamiento divergente y valora la interculturalidad.
- Participa activamente planteando alternativas de solución a problemas institucionales, académicos y sociales de los entes educativos.
- Sabe escuchar y genera un ambiente de empatía.
- Respeta la ideología y pensamiento con quienes interactúa.

d). Saber pensar

- Tiene una sólida formación académica y se preocupa por su capacitación y perfeccionamiento constante
- Incentiva al estudiante a la investigación
- Ayuda a desarrollar en los estudiantes sus potencialidades con el fin de construir un mundo mejor
- Respeta la individualidad de cada estudiante, reforzando sus virtudes y fortaleciendo su autoestima
- Posee conocimientos actualizados y domina las herramientas tecnológicas

e). Saber Hacer

- Emplea las estrategias metodológicas apropiadas de acuerdo a la unidad didáctica que es responsable.

- Hace uso de las herramientas tecnológicas como apoyo al proceso de enseñanza aprendizaje.
- Evalúa las mejoras que debe realizar al currículo (contextualización) para facilitar la formación profesional.
- Asume, aplica, respeta las normas institucionales, de la D.R.E.L.M y del MINEDU.
- Participa activamente en la elaboración, ejecución y evaluación de los proyectos institucionales.
- Propicia el trabajo en equipo, generando un ambiente de armonía encaminado al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Tiene capacidad creativa e innovadora.
- Reflexiona y se compromete a asumir la docencia como un proceso de constante cambio y mejora hacia la calidad educativa.
- Asume la identidad cultural.

3.2.3 Perfil del estudiante

El estudiante debe tener el siguiente perfil:

a).Saber ser:

- Fortalece su identidad personal y profesional, fortaleciendo su autoestima.
- Fortalece sus principios éticos y morales.
- Asume su compromiso con el cuidado de la salud.
- Tiene capacidad científica y practica en el desarrollo de sus funciones.
- Asume cambios de manera crítica y asertiva.
- Desarrolla capacidades de autoaprendizaje y capacitación permanente.
- Asume sus actos con responsabilidad.
- Posee valores éticos y morales y es consecuente con lo que hace y dice respetando el código de ética.
- Mantiene independencia sin perder permeabilidad y apertura.
- Es capaz de resolver problemas como estudiante y futuro profesional.
- Asume su formación, fortaleciendo el perfil profesional para el cual fue formado.
- Desarrolla conciencia ecológica.

b). Saber Hacer:

- Maneja adecuadamente las herramientas informáticas.
- Se desenvuelve asertivamente en el aula y laboratorio.

- Emplea el autoaprendizaje en las tareas encomendadas.
- Desarrolla habilidades y destrezas en los laboratorios según las unidades didácticas.
- Es capaz de organizarse a nivel personal, académico y como futuro profesional.
- Tiene capacidad de trabajar en equipo hacia el bien común.
- Asume el liderazgo en situaciones que le permitan desenvolverse y dirigir el trabajo hacia el bien común.
- Muestra interés por su aprendizaje y formación.

c). Saber convivir:

- Asume que el trabajo en equipo es una actitud que favorece el desarrollo de las potencialidades profesionales.
- Respeto las opiniones de los demás.
- Desarrolla su identidad cultural.
- Con cordialidad y respeto brinda atención al cliente o usuario durante su práctica pre profesional.

3.2.4 Perfil del Egresado:

Nuestros egresados son profesionales técnicos que han recibido una formación tecnológica, científica y humanística, con valores éticos y morales, para el desempeño de sus funciones según su competencia. Cumpliendo con las normas, políticas de trabajo, reglamentos en cada institución que labore sea pública o privado.

El Perfil del Egresado se ha elaborado en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional y en respuesta a tres grandes dimensiones: **innovador, investigador y promotor:**

- a. Perfil Innovador.-** Los egresados aplican métodos y técnicas para formular planes de negocios de manera creativa y transformadora, generando mejoras en la creación y comercialización de productos y servicios.
- b. Perfil Investigador.-** Los egresados aplican conceptos y principios del conocimiento científico para solucionar problemas, empresariales determinando criterios de factibilidad y viabilidad de planes de negocio.
- c. Perfil Promotor.-** Los egresados desarrollan proyectos empresariales de diversa índole, que implican aspectos desde la constitución de la empresa hasta la elaboración del prototipo de producto, estimulando de esa manera su espíritu emprendedor debemos resaltar que cada profesional

técnico tiene características especiales según la carrera profesional y está determinado en capacidades profesionales de cada una de las áreas profesionales.

3.3 PROPUESTAS PEDAGÓGICAS

3.3.1 OBJETIVOS

Objetivo 1: Brindar una educación integral en el nivel de Educación Superior Tecnológica

Objetivo 2: Fortalecer la educación superior tecnológica centrada en el aprendizaje activo y significativo.

Objetivo 3: Promover una formación profesional tecnológica basada en los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos.

Objetivo 4: Fomentar el desarrollo de las habilidades que poseen los estudiantes.

3.4 ENFOQUE METODOLÓGICO

3.4.1 EDUCACION:

La educación puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos. La educación también implica una conciencia cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores.

La educación es el proceso de facilitar el aprendizaje. Conjunto de conocimientos, habilidades, valores, creencias y hábitos de un grupo de personas las cuales son transferidos a otras personas, a través de la narración, la discusión, la enseñanza, la formación o la investigación. La educación no solo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. Generalmente, la educación se lleva a cabo bajo la dirección de los profesores, pero los estudiantes también pueden educarse a sí mismos en un proceso llamado aprendizaje autodidacta. Cualquier experiencia que tenga un efecto formativo en la forma en que uno piensa, siente, o actúa puede considerarse educativo.

Se hace necesario reconocer que la responsabilidad y colaboración en la tarea educativa de calidad no solamente es del docente, sino también de la familia, de las organizaciones y de la comunidad en general. Para que los docentes puedan lograr un eficiente desempeño es necesaria

una adecuada selección de personal, la capacitación continua y una política efectiva de incentivos. En tal sentido el personal docente que forma profesionales puede contribuir al desarrollo personal, profesional, económico, productivo y cultural del país.

Fines de la educación

Se considera a la persona como el centro y agente fundamental del proceso educativo. Se sustenta en los siguientes principios: la ética, la equidad, la inclusión, la calidad, la democracia, la interculturalidad, la conciencia ambiental, la creatividad y la innovación. La educación peruana tiene los siguientes fines:

- a) Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.
- b) Contribuir a formar una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera, tolerante y forjadora de una cultura de paz que afirme la identidad nacional sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística, supere la pobreza e impulse el desarrollo sostenible del país y fomente la integración latinoamericana teniendo en cuenta los retos de un mundo globalizado.

3.4.2 EDUCACION SUPERIOR:

Se imparte en institutos y escuelas superiores, o universidades. La educación superior es un paso posterior a la educación secundaria y es común, aunque no imprescindible, que exista una selección de acceso a las instituciones de enseñanza superior basada en el rendimiento escolar durante la etapa secundaria.

Existen entidades como la UNESCO que se ocupa también de la educación superior transfronteriza y de la manera de asegurar la calidad, con especial atención a la movilidad y la homologación de diplomas, y facilita los instrumentos que protegen a los estudiantes y a otros copartícipes de las prestaciones educativas de escasa calidad. La UNESCO fomenta el diálogo sobre políticas y contribuye a realizar la educación de calidad, fortaleciendo la capacidad de investigación de las instituciones de tercer ciclo y el intercambio de conocimientos por encima de las fronteras.

La Educación Superior, tiene como finalidad consolidar la formación integral

de las personas, que produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país.

En este aspecto, se viene impulsando la mejora de la calidad de la educación técnico-productiva y superior tecnológica, posibilitando su articulación a las demandas actuales y futuras del entorno productivo, favoreciendo el rápido acceso y la empleabilidad de los ciudadanos, y contribuyendo, de este modo, al desarrollo económico, productivo y social del país.

Es necesario conocer la oferta de formación técnica y tecnológica en el Perú en la Educación Superior Tecnológica, la Educación Técnico - Productiva, la Educación Básica, y un conjunto de programas de capacitación específica no integrados al ámbito de la certificación oficial.

La Educación Superior Tecnológica se ofrece en los Institutos de Educación Superiores Tecnológicos (IEST), cuya finalidad es formar profesionales polivalentes, competitivos y con valores, que desarrollen competencias profesionales y capacidades emprendedoras, que respondan a las características y demandas del mercado local, regional y nacional en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

3.4.3 ENSEÑANZA:

Es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de cuatro elementos: uno o varios profesores, docentes o facilitadores, uno o varios estudiantes o discentes, el objeto de conocimiento, y el entorno educativo o mundo educativo donde se ponen en contacto a docentes y estudiantes.

También se puede decir que la enseñanza es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y/o habilidades. Está basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, y con el apoyo de una serie de materiales.

Se le considera como la acción y efecto de enseñar (instruir, adoctrinar y amaestrar con reglas o preceptos). Se trata del sistema y método de dar instrucción, formado por el conjunto de conocimientos, principios e ideas que se enseñan a alguien.

3.4.4 APRENDIZAJE:

Es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio,

la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

Puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.

También es un proceso por medio del cual la persona se apropia del conocimiento, en sus distintas dimensiones: conceptos, procedimientos, actitudes y valores.

A través del aprendizaje desarrollamos la habilidad mental por medio de la cual conocemos, adquirimos hábitos, desarrollamos habilidades, forjamos actitudes e ideales. Es vital para los seres humanos, puesto que nos permite adaptarnos motora e intelectualmente al medio en el que vivimos por medio de una modificación de la conducta.

APRENDIZAJE ACTIVO.

El Aprendizaje Activo es una estrategia de enseñanza – aprendizaje cuyo diseño e implementación se centra en el estudiante al promover su participación y reflexión continua a través de actividades que promueven el diálogo, la colaboración, el desarrollo y construcción de conocimientos, así como habilidades y actitudes.

Se debe tomar en cuenta que las actividades con Aprendizaje Activo se caracterizan por ser motivadoras y retadoras, orientadas a profundizar en el conocimiento, además de desarrollar en los estudiantes las habilidades de búsqueda, análisis y síntesis de la información, además de promover una adaptación activa a la solución de problemas. Con énfasis en el desarrollo de las competencias de niveles simples a complejos.

En el aprendizaje activo se realizan actividades muy bien estructuradas y retadoras, con la suficiente flexibilidad para adaptarlas a las características del grupo de aprendizaje e incluso a nivel individual. Se organizan para desarrollarse tanto en espacios presenciales como virtuales, o bien en combinación de los mismos. Implican trabajo individual y grupal donde la información es compartida por parte de docentes y estudiantes.

Características del Aprendizaje Activo

- Aprendizaje activo es una aventura.
- El aprendizaje activo es divertido y/o cautivante.
- El aprendizaje activo involucra a todos.
- El aprendizaje activo se basa en el estudiante, no en el docente.

- El aprendizaje activo es un proceso orientado.
- El aprendizaje activo está enfocado a través de la participación.
- El aprendizaje activo es relacional.

APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

El aprendizaje significativo es, el tipo de aprendizaje en que un estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee, reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en este proceso. Dicho de otro modo, la estructura de los conocimientos previos condiciona los nuevos conocimientos y experiencias, y éstos, a su vez, modifican y reestructuran aquellos. Este concepto y teoría están enmarcados en el marco de la psicología constructivista.

El aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información se conecta con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de anclaje a las primeras.

En ese sentido, el aprendizaje significativo se basa en los conocimientos previos que tiene el individuo más los conocimientos nuevos que va adquiriendo. Estos dos al relacionarse, forman una conexión y es así como se forma el nuevo aprendizaje, es decir, el aprendizaje significativo. Además, el aprendizaje significativo de acuerdo con la práctica docente se manifiesta de diferentes maneras y conforme al contexto del estudiante y a los tipos de experiencias que tenga cada discente y la forma en que las relacione.

La facilitación del aprendizaje significativo en el aula

Si aprendizaje significativo es un concepto subyacente a las "teorías constructivistas de aprendizaje", cada una de ellas debe sugerirnos algo sobre la forma de facilitarlo en una situación de enseñanza.

La enseñanza, por lo tanto, debe producirse en la zona de desarrollo proximal y, en cierta forma, determinar el límite superior de esta zona. En la interacción social que debe caracterizar esta enseñanza, el docente es el participante que ya "internalizó" significados socialmente compartidos para los materiales educativos del currículum y procura hacer que el aprendizaje también llegue a compartirlos.

3.4.5 MODELO EDUCATIVO CENTRADO EN COMPETENCIAS

El mundo occidental ha exigido un nuevo giro a la educación, este enfoque se ha llamado competencias educativas, intenta que el mejoramiento de la calidad de la educación atienda a la construcción de competencias, que incida en que los "sujetos" puedan competir exitosamente en el campo laboral y, como resultado indirecto, los productos y servicios compitan con buenos resultados en los mercados internacionales.

Las competencias educativas señalan que hay que desarrollar nuevos métodos que combinen las exigencias de las tecnologías con las habilidades o destrezas del trabajador. Se origina en las necesidades laborales y por tanto, demanda que la Institución se vincule al mundo del trabajo. Por ello, plantea la necesidad de proporcionar al estudiante elementos para que pueda enfrentar las variables que se le presenten en el contexto laboral.

Definición del modelo educativo basado en competencias

Este modelo es conocido también como educación basada en competencias, se fundamenta en un currículum que se apoya en las competencias de manera integral y en la resolución de problemas. Utiliza recursos que simulen la vida real: análisis y resolución de problemas, que aborda de manera integral; trabajo cooperativo o por equipos, favorecido por tutorías.

El proyecto educativo basado en competencias establece que la obtención de las metas radica en el conocimiento de la disciplina, el desarrollo de las habilidades, las competencias de desempeño o de producción y el desarrollo conductas que se relacionen con los valores universales y con los de las mismas materias o disciplinas.

El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Definición de competencia

La competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas,

métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Chomsky (1985), define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación. Una competencia en educación es: un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

3.5 PROCESO PEDAGOGICO:

3.5.1 FORMACION TECNOLOGICA PERTINENTE

La globalización de la economía y el desarrollo tecnológico han modificado las características del mercado laboral actual, haciéndolo más dinámico y cambiante debido al flujo continuo de información, mercancías y personas a nivel mundial. Estos acontecimientos han hecho cada vez más difusa las barreras territoriales y profesionales, incrementando la necesidad de flexibilidad y aprendizaje continuo, así como la disponibilidad a la movilidad territorial y/o funcional.

La relación entre educación y empleo es muy compleja; sin embargo, es innegable el vínculo que existe entre el nivel educativo logrado, la productividad y la calidad de empleo al que se puede acceder.

La educación tecnológica en nuestro medio tiene una baja valoración en el sector productivo y poco prestigio social. Esta percepción descansa, por un lado, en la baja calidad de la educación y en su desarticulación con las demandas laborales y las necesidades del desarrollo local, regional y nacional; y por otro lado, en factores culturales que se remonta a otras épocas y que persisten en la actualidad bajo nuevas expresiones de discriminación y perjuicio.

Por ello, considerando que el país vive un proceso de descentralización y regionalización y que cuenta con enormes cantidades de recursos naturales y culturales, y ha tenido un crecimiento económico sostenido, es necesario que a través de la Educación Tecnológica se formen jóvenes que transformen sostenidamente nuestros recursos, generen valor agregado, aprovechen la biodiversidad y los recursos culturales y paisajísticos, generen diversos tipos de empresas y por consiguiente, puestos de trabajo.

Con la finalidad de mejorar la calidad de la Educación Superior Tecnológica y

acompañar los procesos pedagógicos, IESTP "ARTURO SABROSO MONTOYA" propone la aplicación de un Diseño Curricular orientado a los requerimientos laborales, que sea flexible y dinámico, a fin de seguir promoviendo la mejora de la calidad y pertinencia educativa, la articulación de la formación profesional, el reconocimiento y la convalidación de aprendizajes o competencias adquiridas en entornos laborales o mediante procesos formativos, dar respuesta rápida y eficiente a las demandas del sector productivo y del desarrollo local, regional y nacional; y atender las necesidades y expectativas de los estudiantes; por ello, es necesario unificar criterios y redefinir la organización de la entrega del servicio educativo, asegurando estándares de desempeño definidos con la participación del sector productivo, brindando flexibilidad al instituto para su organización y desarrollo curricular, y estableciendo requisitos claros que permitan construir una trayectoria formativa y laboral.

3.5.2 FUNDAMENTO Y ENFOQUE PEDAGOGICO

FUNDAMENTO DEL CURRÍCULO

El Diseño Curricular toma los aportes de diversas corrientes psicopedagógicas como:

El Constructivismo Pedagógico

Es el enfoque que privilegia la reflexión y la enseñanza integral de las materias tomando como eje la interacción social profesor-alumno, cuya hipótesis fundamental es que ningún conocimiento humano está preformado ni en las estructuras básicas del sujeto ni en las de los objetos, sino que son construcciones (mapas, modelos, imágenes o representaciones) de la realidad. Dichos constructos se definen como estructuras cognitivas en equilibrio relativo y es de conocimiento del mundo externo (y a su vez hacen tan difícil el conocimiento del mundo interno: el yo). La actividad del sujeto es la que hace posible la creación del conocimiento, por ello se dice que se construye y no que se "descubre".

Los factores de la construcción son:

- 1) La maduración del cerebro,**
- 2) La experiencia física,**
- 3) La transmisión social (aprendizaje social) y**
- 4) El equilibrio (asimilación y acomodación de nuevos esquemas que se construyen desde dentro, gracias a la interacción del medio ambiente).**

Las Inteligencias Múltiples

Hoy muchos científicos consideran la inteligencia como el resultado de una interacción, de una parte, de ciertas inclinaciones y potencialidades y, por otra, de las oportunidades y limitaciones que caracterizan un ambiente cultural determinado (Gardner 1999). Es decir, la inteligencia es el producto de la herencia biológica y los talentos naturales de cada persona, así como del contexto y la estimulación socio-cultural, dentro de la cual la escuela juega un rol primordial. Herencia y medio son factores que contribuyen poderosamente en el desarrollo de una u otra forma de inteligencia.

Desarrollo Humano

Asimismo, en la formación profesional tecnológica es importante tener en consideración el *desarrollo humano*, entendido este como el proceso de ampliar las opciones de las personas, por tanto no se reduce sólo al crecimiento económico, sino que considera las dimensiones sociales, culturales y políticas para garantizar la sostenibilidad en la mejora de calidad de vida y equidad de oportunidades y derechos de las personas.

La formación como factor de desarrollo humano se concibe ahora como un proceso permanente y que procura el desarrollo integral de la persona. Se plantea por ello, como propósito, no sólo la adquisición de conocimientos y habilidades, sino el desarrollo también de valores y actitudes fundamentales como la honestidad, el comportamiento ético, la disciplina, el trabajo, el respeto, la puntualidad y la autoestima; competencias básicas para la comunicación, el manejo numérico y la solución de problemas; estrategias cognitivas y metacognitivas que permitan "aprender a pensar" y "aprender a aprender" y conocimientos pertinentes, coherentes y flexibles.

3.5.3 ENFOQUE DEL CURRÍCULO

El Diseño Curricular está basado en el enfoque por competencias, el cual surge en el mundo como una respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de profesionales, frente a la evolución de la tecnología, la producción y la propia sociedad, para elevar el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.

Los desafíos actuales como la globalización, la sociedad de la información, la innovación científico-tecnológica, el cambio climático, las migraciones y la urbanización, y la demografía han cuestionado los fundamentos de los sistemas formativos tradicionales, obligándolos a reformarse y a redefinir sus objetivos, funciones e instrumentos de intervención. Así mismo, han generado un gran impacto en el capital humano y las organizaciones, por lo

que la relevancia del capital humano no es sólo coyuntural sino que responde a procesos de profunda transformación de la sociedad, y surge así la necesidad del constante reforzamiento y actualización de las capacidades individuales y organizacionales.

En este sentido, el enfoque pedagógico que enmarca a la Educación Superior Tecnológica, además de estar fundamentado en las demandas del sector productivo teniendo como referente directo los requerimientos actuales y futuros del mercado laboral, busca la adquisición de aprendizajes que involucren el manejo de los conocimientos, habilidades y actitudes que permitan un desempeño laboral eficiente y eficaz, es decir, una formación integral, con énfasis en la práctica, donde se desarrollen competencias específicas (técnicas), aquellas que los educandos requieren para desempeñarse en uno o más puestos de trabajo vinculados y complementados con competencias para la empleabilidad, aquellas que permiten desempeñarse a lo largo de la vida en diferentes contextos laborales.

COMPETENCIA

Se define como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético.

Ser competente supone comprender la situación que se debe afrontar y evaluar las posibilidades que se tiene para resolverla. Esto significa identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones más pertinentes a la situación y al propósito para luego tomar decisiones; y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada.

Asimismo, ser competente es combinar también determinadas características personales, con habilidades socioemocionales que hagan más eficaz su interacción con otros. Esto le va a exigir al individuo mantenerse alerta respecto a las disposiciones subjetivas, valoraciones o estados emocionales personales y de los otros, pues estas dimensiones influirán tanto en la evaluación y selección de alternativas, como también en su desempeño mismo a la hora de actuar.

El desarrollo de las competencias de los estudiantes es una construcción constante, deliberada y consciente, propiciada por los docentes y las instituciones y programas educativos. Este desarrollo se da a lo largo de la vida y tiene niveles esperados en cada ciclo de la escolaridad.

CAPACIDADES

Las capacidades son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones menores implicadas en las competencias, que son operaciones más complejas.

Los conocimientos son las teorías, conceptos y procedimientos legados por la humanidad en distintos campos del saber. La escuela trabaja con conocimientos construidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en la que están insertos. De la misma forma, los estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos preestablecidos.

Las habilidades hacen referencia al talento, la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras.

Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida.

Es importante considerar que la adquisición por separado de las capacidades de una competencia no supone el desarrollo de la competencia. Ser competente es más que demostrar el logro de cada capacidad por separado: es usar las capacidades combinadamente y ante situaciones nuevas.

ESTÁNDARES DE APRENDIZAJE

Son descripciones del desarrollo de la competencia en niveles de creciente complejidad, desde el inicio hasta el fin de la Educación Básica, de acuerdo a la secuencia que sigue la mayoría de estudiantes que progresan en una competencia determinada. Estas descripciones son holísticas porque hacen referencia de manera articulada a las capacidades que se ponen en acción al resolver o enfrentar situaciones auténticas.

Estas descripciones definen el nivel que se espera puedan alcanzar todos

los estudiantes al finalizar los ciclos de la Educación Básica. No obstante, es sabido que en un mismo grado escolar se observa una diversidad de niveles de aprendizaje, como lo han evidenciado las evaluaciones nacionales e internacionales, y que muchos estudiantes no logran el estándar definido. Por ello, los estándares sirven para identificar cuán cerca o lejos se encuentra el estudiante en relación con lo que se espera logre al final de cada ciclo, respecto de una determinada competencia. En ese sentido, los estándares de aprendizaje tienen por propósito ser los referentes para la evaluación de los aprendizajes tanto a nivel de aula como a nivel de sistema (evaluaciones nacionales, muestrales o censales).

De este modo los estándares proporcionan información valiosa para retroalimentar a los estudiantes sobre su aprendizaje y ayudarlos a avanzar, así como para adecuar la enseñanza a los requerimientos de las necesidades de aprendizaje identificadas. Asimismo, sirven como referente para la programación de actividades que permitan demostrar y desarrollar competencias.

Por todo lo expuesto, en el sistema educativo, los estándares de aprendizaje se constituyen en un referente para articular la formación docente y la elaboración de materiales educativos a los niveles de desarrollo de la competencia que exige el Currículo. De esta forma, permiten a los gestores de política alinear y articular de manera coherente sus acciones, monitorear el impacto de sus decisiones a través de evaluaciones nacionales y ajustar sus políticas. La posibilidad de que más estudiantes mejoren sus niveles de aprendizaje deberá ser siempre verificada en referencia a los estándares de aprendizaje del Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica.

1. Los conocimientos adquiridos que por sí solos no garantizan que el trabajador sea competente, pero que requieren una constante actualización. Es el conjunto organizado de conceptos, definiciones, datos hechos, principios, leyes, teorías que sustentan la aplicación técnica.
2. Los saberes prácticos, que demandan la adquisición de habilidades, capacidades, destrezas y procedimientos para ejecutar actividades donde se utilicen, entre otros, instrumentos, técnicas, tecnologías, a fin de mejorar la calidad de su desempeño.
3. Las actitudes, muchas veces relegadas a un segundo plano y que promueven de forma integral los intereses, las motivaciones y valores; lo cual en infinidad de ocasiones marcan la diferencia en la competencia de uno u otro trabajador.

Asumir una formación por competencias de la Educación Superior Tecnológica en el IESTP "Arturo sabroso Montoya", exige una integración de estos componentes para lograr la necesaria flexibilidad

laboral que promueve el desempeño alternativo de varias ocupaciones, como tendencia actual en el mundo del trabajo, con estándares de calificación cada vez más exigentes, y el cambio más frecuente de lugar de trabajo y uso acelerado de las tecnologías de la información que exigen una mayor abstracción y manejo de instrumentos, técnicas y maquinarias más complejas, y demanda recursos laborales humanos multifuncionales y con un perfil amplio de competencias para contribuir a un mejor desempeño de sus funciones.

3.5.4 CARACTERISTICAS DEL CURRÍCULO

Estructura Modular.- La Formación Profesional en el Instituto debe responder a las necesidades y expectativas de los jóvenes, quienes aspiran a lograr una ocupación inmediata. Para ello se proponen cambios en la forma de organización curricular, en la asignación y definición del trabajo académico, permitiendo una mayor flexibilidad en las posibilidades de aprendizaje y formación profesional; para tal fin se ha optado por la estructura modular en la que los contenidos de la oferta formativa se organizan en ciclos terminales y acumulativos, denominados módulos que se adaptan a las necesidades y tiempos de los estudiantes y a la demanda laboral con el propósito de fomentar y promover las oportunidades de movilidad estudiantil, con salidas rápidas al mercado laboral durante su formación, y también brindarle la posibilidad de reinsertarse al sistema formativo para la culminación de su formación profesional. La estructura del currículo organizada en módulos, permite satisfacer estos requerimientos.

Dinámico.- Las competencias a lograr están definidas de acuerdo con las necesidades formuladas por el sector productivo, las cuales se consignan en los perfiles profesionales. Estos perfiles son el elemento básico para determinar y organizar los contenidos curriculares que orientan el desarrollo de las capacidades requeridas para el desempeño de los estudiantes en sus respectivas profesiones y de esa manera lograr su inserción en el mercado laboral.

Esta dinámica supone la actualización permanente de los perfiles a través de consultas periódicas al sector productivo acerca de las características del mercado laboral. En tal sentido, las competencias planteadas en el perfil no son estáticas, sino que tienen vigencia en tanto son requeridas por el mencionado sector.

Flexible.- Permite el diseño de itinerarios polivalentes de formación, adaptándose a las necesidades de los sectores productivos de bienes o servicios. Facilita la entrada y salida de los jóvenes al sistema formativo,

brindando capacidades que les permitan movilidad laboral al interior de la carrera profesional y en función de los requerimientos del mercado.

Integral.- Articula a los sujetos, los elementos y procesos que intervienen en la acción educativa y logra una formación equilibrada, con el aprendizaje de un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores dentro de una concepción de desarrollo humano; facilita la adquisición de las competencias para ejercer un buen desempeño profesional.

3.5.5 ORGANIZACIÓN CURRICULAR

La formación basada en competencias y organizada curricularmente en módulos permite que los estudiantes puedan avanzar progresivamente en la acumulación de conocimientos y en la adquisición de niveles de competencia cada vez más amplios. En ese sentido, los planes de estudio de cada carrera profesional del Instituto responden al logro de un conjunto de competencias vinculadas al mercado laboral y articulados con puestos de trabajo, que a su vez den lugar a una ocupación.

Cada carrera profesional está organizada curricularmente por módulos, donde cada módulo está compuesto por unidades didácticas que desarrollan competencias específicas (técnicas) propias de la carrera objeto de la formación, competencias para la empleabilidad que facilitan la inserción, creación, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro, y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, que complementan la formación. Cada módulo es terminal y certificable.

3.5.6 PROCESO DE APRENDIZAJE

El proceso educativo en el IESTP "Arturo Sabroso Montoya", adopta un modelo holístico conformado por tres dimensiones que contribuyen en el proceso de aprendizaje: **La dimensión humanista**, que centra la atención en el ser humano, razón de ser de nuestra institución educativa; **la dimensión académica**, que integra los términos de referencia para la formación técnico profesional, la concepción del aprendizaje y sus condiciones, así como los estándares de la práctica educativa; y **la dimensión organizacional**, que brindará el soporte necesario para el otorgamiento del servicio educativo, contribuye al cumplimiento de los fines del modelo y garantiza los recursos necesarios que el sistema requiere para asegurar su éxito; donde la supervisión y monitoreo al proceso enseñanza-aprendizaje nos garantiza la calidad educativa.

Procesos de Aprendizaje.- Nuestro instituto considera que la sesión o actividad de aprendizaje se refiere a toda experiencia que logra despertar el interés de los estudiantes y, por consiguiente el deseo de participar y de expresarse con entusiasmo y sin temor, para que la actividad realizada resulte ser significativa para el estudiante.

Se define a los Procesos de aprendizaje cómo "actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante" estas prácticas docentes son un conjunto de acciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en el proceso educativo con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Cabe señalar que los procesos de aprendizaje no son momentos, son procesos permanentes y se recurren a ellos en cualquier momento que sea necesario. Estos procesos pedagógicos son:

- 1. MOTIVACIÓN.-** Es el proceso permanente mediante el cual el docente crea las condiciones, despierta y mantiene el interés del estudiante por su aprendizaje.
- 2. RECUPERACIÓN DE LOS SABERES PREVIOS.-** Los saberes previos son aquellos conocimientos que el estudiante ya trae consigo, que se activan al comprender o aplicar un nuevo conocimiento con la finalidad de organizarlo y darle sentido, algunas veces suelen ser erróneos o parciales, pero es lo que el estudiante utiliza para interpretar la realidad.
- 3. CONFLICTO COGNITIVO.-** Es el desequilibrio de las estructuras mentales, se produce cuando el estudiante se enfrenta con algo que no puede comprender o explicar con sus propios saberes.
- 4. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.-** Es el proceso central del desarrollo del aprendizaje en el que se desarrollan los procesos cognitivos u operaciones mentales; estas se ejecutan mediante tres fases: Entrada - Elaboración - Salida.
- 5. APLICACIÓN.-** Es la ejecución de la capacidad en situaciones nuevas para el estudiante.
- 6. REFLEXIÓN.-** Es el proceso mediante el cual el estudiante reconoce sobre lo aprendido, los pasos que realizó y cómo puede mejorar su aprendizaje.
- 7. EVALUACIÓN.-** Es el proceso que permite reconocer los aciertos y errores para mejorar el aprendizaje.

3.5.7 METODOLOGIA DE LA ENSEÑANZA METODOLOGIA:

Plantear que una metodología didáctica supone una manera concreta de enseñar. Método supone un camino y una herramienta concreta que utilizamos para transmitir los contenidos, procedimientos y principios al estudiantado y que se cumplan los objetivos de aprendizaje propuestos por el profesor. Pero, qué hay detrás de la elección de una metodología didáctica.

Elegir una forma de enseñar frente a otra no es casual ni aleatoria. Por el contrario esta elección dependerá de diversos factores.

- Un aspecto que influye es la experiencia previa del docente, experiencia en observar enseñar a otros. Este proceso se denomina modelado, porque se han tenido 'modelos' de enseñanza en esa o en otra disciplina.
- Otro aspecto que influye son las concepciones propias sobre lo que supone enseñar o aprender. Por ejemplo, si un docente concibe que aprender supone escuchar conceptos establecidos y que enseñar supone transmitirlos elegirá una metodología más expositiva que otro docente que concibe que el alumnado tienen conocimientos previos (aunque ingenuos) y que enseñar supone ayudar a que el alumnado descubra o se interroge por ellos.
- Un tercer aspecto, relacionado con lo anterior suele existir una relación entre la metodología que elegirá el profesor y sus objetivos de enseñanza. No sería la misma metodología escogida por un profesor que quiere que el alumno piense, formule preguntas, plantee problemas que aquel que pretende que el alumno conozca y reproduzca literalmente los contenidos.
- Un cuarto aspecto tiene que ver con el alumnado (su edad, intereses, nivel de conocimientos, etc). Por ejemplo un docente que imparte clases en la enseñanza infantil elegirá metodologías más abiertas y participes que aquellos que imparten clase en la universidad a gran grupo que están más centradas en la metodología adecuada..
- Finalmente depende del contenido, porque si es un contenido práctico o aplicado podremos usar una metodología diferente que cuando impartimos un contenido teórico.

Para el presente caso, las metodologías propuestas para su utilización son las siguientes:

- ❖ Metodología de la educación virtual
- ❖ Metodología expositiva
- ❖ Metodología interactiva
- ❖ Metodología de descubrimiento
- ❖ Metodología por proyecto

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE:

Las estrategias de aprendizaje son el modo en que enseñamos a nuestros alumnos, su esencia, la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente. Detallamos los modos de enseñanza, para así poder determinar cuál sería la mejor estructura a la hora de enseñar.

Como profesores nos interesa conseguir de nuestros alumnos lo máximo de ellos, sin embargo, existen muchas diferencias de calidad y cantidad de **estrategias de aprendizaje** para los alumnos. Influyendo, no solo las capacidades de cada alumno, sino también el entorno familiar, situación actual, etc.

Todos deseamos que estas técnicas de aprendizaje surtan efectos en todos por igual, pero sabemos que eso es imposible, depende de muchas cosas, desde la motivación del estudiante, inteligencia, conocimientos previos etc... Como consecuencia, hacen que el resultado pueda diferir bastante del resultado final. Sin embargo, está demostrado que las estrategias de aprendizaje juegan un papel muy importante en todo este proceso. Es por ello que necesitamos reforzar la idea de que estos métodos son tan esenciales como el propio aprendizaje.

Como docentes, debemos aprovechar al máximo no solo las posibilidades del alumno, sino también las nuestras. Es importante no quedarnos atrás en las nuevas vías de la información y tratar de conseguir la mayor modernización de nuestras habilidades. Las propuestas principales son:

1. Estrategias en línea

La era digital te ofrece la posibilidad de crear entornos nuevos, por lo tanto, deben ser tratados de forma distinta para extraer de ellos su máximo potencial.

Para obtener todo su potencial, debes acudir a las Tecnologías de la Información y comunicaciones (TICS), que son el conjunto de servicios, redes, software y dispositivos que tienen como fin la mejora

de la calidad de vida de las personas de un entorno, en este caso debes acercarte a ellas si te interesa el sector educativo.

La enseñanza en línea al no poseer limitación de lugar, tiempo, ocupación o edad de los estudiantes, implica nuevos roles, nuevas actitudes y nuevos enfoques. Además, el estudiante y el instructor deben desarrollar nuevas competencias digitales que les permitan desempeñarse de manera adecuada en estos entornos y así lograr los objetivos propuestos.

2. Estrategias de ensayo

Este tipo de estrategia se basa principalmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base de recordatorio. Podemos leer en voz alta, copiar material, tomar apuntes, etc.

3. Estrategias de elaboración

Este tipo de estrategia, se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo: resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información. El escribir es una de las mejores técnicas de refuerzo de memoria.

4. Estrategias de organización

Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla para estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo, porque con las técnicas de : resumir textos, esquemas, subrayado , etc... Podemos incurrir un aprendizaje más duradero, no sólo en la parte de estudio, sino en la parte de la comprensión. La organización deberá ser guiada por el profesor aunque en última instancia será el alumno el que con sus propios métodos se organice.

5. Estrategias de comprensión

Este tipo de estrategia se basa en lograr seguir la pista de la estrategia que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.

Entre ellas están la planificación, la regulación y evaluación final. Los

alumnos deben de ser capaces de dirigir su conducta hacia el objetivo del aprendizaje utilizando todo el arsenal de estrategias de comprensión. Por ejemplo descomponer la tarea en pasos sucesivos, seleccionar los conocimientos previos, formularles preguntas. Buscar nuevas estrategias en caso de que no funcionen las anteriores. Añadir nuevas fórmulas a las ya conocidas, innovar, crear y conocer las nuevas situaciones de la enseñanza.

6. Estrategias de apoyo

Este tipo de estrategia se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo. Estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo etc. Observando también que tipo de fórmulas no nos funcionarían con determinados entornos de estudio. El esfuerzo del alumno junto con la dedicación de su profesor será esenciales para su desarrollo.

3.6 MODELO DE EVALUACIÓN

3.6.1 SISTEMA DE EVALUACIÓN PEDAGÓGICA.

La concepción de evaluación frente al modelo tradicional, que considera únicamente la evaluación de los estudiantes, hoy el concepto de evaluación es mucho más amplio, pues se extiende a los docentes, al proceso de enseñanza- aprendizaje, al contexto educativo y a los procesos de gestión. Todos ellos son variables que hay que tener en cuenta y que son susceptibles de ser evaluadas. Las principales características de la evaluación, según el enfoque por competencias, son las siguientes:

- Tiene por objeto principal los resultados.
- Las pruebas y los criterios que la constituyen son públicos.
- Se halla referenciada por criterios y no por normas.
- Una expresión es preferentemente cualitativa más que cuantitativa.
- Tiene carácter individualizado.
- Tiene un carácter acumulativo (más que global o comprensivo).
- Siendo por naturaleza una evaluación final (de resultados finales), admite la evaluación continua a lo largo del proceso formativo.
- Procura establecer situaciones de evaluación la más próxima posible a los escenarios reales en donde tiene lugar el desempeño de competencias.

Para tal efecto la evaluación que se implementa en nuestro Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Arturo Sabroso Montoya" tiene las siguientes características:

- ❖ Considera indicadores de capacidades y competencias.
- ❖ Aplica estándares de aprendizaje.
- ❖ Es sistemática.
- ❖ Es integral.
- ❖ Es continua.
- ❖ Es flexible.
- ❖ Es participativa.
- ❖ Es acumulativa de resultados progresivos.

En este sentido, la evaluación debe ser entendida como un proceso permanente de obtención de información que permita emitir un juicio de valor y tomar decisiones para reorientar y retroalimentar las acciones que favorezcan la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

3.6.2 Principios que guían la evaluación.

- **Principio de Integralidad.-** Establece que el estudiante o participante del proceso educativo debe conocerse en su totalidad. No sólo se debe pretender evaluar el aspecto cognitivo, sino el logro de capacidades y competencias. Es decir, que el docente tiene la obligación de indagar como está el estudiante desde el punto de vista del conocer, el hacer y el ser.
- **Principio de Cientificidad.-** Señala que la evaluación indaga al estudiante a través de la aplicación de técnicas e instrumentos utilizados por la ciencia.
- **Principio de Cooperatividad.-** El conocimiento general y las capacidades particulares de un estudiante no solo depende del juicio del docente sino que éste debe tomar en cuenta la opinión del mismo estudiante sobre su actuación, así como la de los compañeros; es decir la autoevaluación y la coevaluación.
- **Principio de Continuidad.-** Indica que la evaluación se ha de realizar no sólo para diagnosticar sino para conocer el desarrollo de la acción educativa en el momento en que se dé una clase o se promuevan una serie de objetivos pautados y para verificar los resultados los logros de aprendizaje en el estudiante. Esto significa, que la evaluación se ejecuta constantemente: antes, durante y al

final del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- **Principio de Acumulación.-** Significa que los resultados obtenidos en uno de los momentos no pueden ser anulados luego de conocerse, se deben acumular para comparar los resultados y determinar el progreso del estudiante, de este modo verificar el logro de acuerdo a lo pautado.
- **Principio de Trascendencia.-** La evaluación no se limita a considerar únicamente logros en el presente, sino lo que el estudiante llegaría a ser en el futuro. Ve a un potencial ciudadano contribuyente al desarrollo de la sociedad.
- **Principio de Unidad.-** La dimensión conceptual, procedimental y actitudinal siempre deben estar "ligados y no dispersos para cualquier criterio de evaluación y en el planteamiento de cualquier indicador.

3.6.3 Tipos de evaluación.

Considerando el agente evaluador en el contexto situación de virtualidad en la que nos encontramos, las evaluaciones son:

- ❖ **Evaluación Interna.-** Son realizadas por las personas que participan directamente de la experiencia educativa: docente y estudiante. Estas pueden ser:
 - Autoevaluación.
 - Coevaluación.
 - Heteroevaluación.
- ❖ **Evaluación externa.-** Son preparadas y desarrolladas por personas que no pertenecen a la institución. Pueden ser el Ministerio de Educación, SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación de la calidad Educativa), etc.

3.6.4 Etapas de la evaluación.

La evaluación es un proceso que se planifica y que no se debe realizar de manera improvisada, puesto que ésta lleva consigo la revisión de cómo se ha estado realizando el proceso de enseñanza y aprendizaje en vista a los aprendizajes que ha producido o no. El proceso de evaluación atraviesa por diferentes etapas, las mismas que en una dinámica cíclica permiten la revisión permanente de los procesos de enseñanza y aprendizaje y la participación plena de los actores educativos, las etapas a seguir son:

- ❖ **Planificación.-** Momento en que se definen los elementos centrales de la evaluación: qué, para qué, cómo y cuándo se evaluará y con qué. La selección de métodos, técnicas e instrumentos para recoger información ha de estar en total correspondencia con el contexto en el que se desarrolla la evaluación y con la finalidad que pretendemos alcanzar con su realización. Es necesario tener en cuenta tres elementos en la selección de los métodos, técnicas e instrumentos de evaluación:
 - Un sistema de evaluación contiene diversos métodos que garantizan que se van a reflejar con suficiente amplitud todas las áreas de competencia.
 - Una propuesta evaluativa tiene siempre dos niveles de información. Uno el de la realimentación, en tanto información útil al estudiante sobre su desempeño, y otro que permita la descripción y la información precisa que **acompañe la toma de decisiones, en cuanto a los cambios y a las nuevas configuraciones que precisa un programa.**
 - Tiene presente en la elección o construcción de los instrumentos de evaluación, la cantidad (número de pruebas) y la diversidad. A mayor cantidad y variedad de instrumentos, mayor posibilidad de formular juicios certeros sobre el desempeño de los estudiantes.
- ❖ **Recojo y selección de información.-** Se realiza a través de las interacciones educativas, la aplicación de instrumentos, métodos cuantitativos y cualitativos u otras situaciones de evaluación que se considere oportunas, seleccionando la información que resulte más confiable y significativa. Utilizar no sólo formas tradicionales de evaluación como pruebas escritas y orales sino incorporar otras alternativas entre las que podemos mencionar: elaboración de ensayos, informe de observaciones de diverso tipo (en prácticas pedagógicas, en talleres, laboratorios, etc.), proyectos y trabajos de promoción social donde pueden aplicar lo aprendido, etc.
- ❖ **Interpretación y valoración de la información.-** Se trata de encontrar sentido y asignar un significado a los resultados de la evaluación, determinar si son coherentes o no con los propósitos planteados y emitir juicio de valor para tomar decisiones. Se realiza en términos de logro de aprendizajes previstos y no previstos en cada área y a las situaciones o condicionantes en las que se enmarcaron. Conviene explicitar el consenso y las discrepancias entre profesores sobre el significado de las normas de calidad que aplican a los estudiantes, es recomendable que el conjunto del equipo pedagógico discuta las categorías de evaluación.
- ❖ **Comunicación de los resultados a los estudiantes y otros actores.-** Estos deben ser comunicados con la intención de tomar conciencia de los progresos alcanzados y debilidades a superar. El formador deberá

proponer situaciones que permitan la reflexión sobre la información resultante. Comunicar la evaluación es una exigencia para el desarrollo del docente en tanto que ofrece datos sobre sus actuaciones, sus propios argumentos de múltiples facetas de sus estudiantes. Por otra parte, es necesario garantizar la real comprensión de todos los destinatarios. Es imprescindible acompañar los procesos de devolución de resultados, con actividades formativas que permitan el intercambio entre docente y estudiante y entre estudiante y grupo de pares, de modo que el alcance de las interpretaciones de los resultados sea el realmente posible, que no se limite ni se exceda. Todas estas acciones permiten a los destinatarios apropiarse de los resultados tanto por su reflexión personal como por el intercambio con otros, en sucesivas aproximaciones, de manera que las nuevas perspectivas de la realidad evaluada, se integren a las que ya disponen.

- ❖ **Toma de decisiones.-** El análisis de los resultados de la evaluación debe orientar la negociación y aplicación de medidas pertinentes y oportunas para potenciar o mejorar el proceso de aprendizaje. Consiste en formular juicios, tomar decisiones, resumir y dar a conocer la evaluación. También se debe hacer un establecimiento de estrategias para la superación de fallas y errores y reforzar los aprendizajes logrados, procurando que éstos sean integrales. En este sentido, la evaluación responde a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes porque permite reajustar, consolidar los procesos pedagógicos y finalmente, decidir sobre su promoción, recuperación o repetición.

3.6.5 Función pedagógica de la evaluación.

* **Función diagnóstica de la evaluación.-** Es la identificación de las capacidades de los estudiantes, sus experiencias y saberes íprevios, sus actitudes y vivencias, sus estilos de aprendizaje, sus ritmos de aprendizaje, sus hábitos de estudio, sus intereses, entre otra información relevante, al inicio de todo proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de adecuar la programación a las particularidades de los estudiantes.

* **Función Pronostica.-** Es la estimación del desenvolvimiento futuro de los estudiantes, a partir de las evidencias o información obtenida en la evaluación inicial, para reforzar los procesos positivos y superar las debilidades. En otras palabras, la evaluación nos permite determinar cuáles son las potencialidades de los estudiantes y qué aprendizaje serían capaces de desarrollar.

* **Función Estimuladora o Motivadora.-** La motivación a los estudiantes para el logro de nuevos aprendizajes. Estimula y recompensa el esfuerzo,

haciendo del aprendizaje una actividad satisfactoria. Favorece la autonomía de los estudiantes y su autoconciencia respecto a cómo aprende, piensa, atiende y actúa. Así el estudiante toma conciencia sobre su propio proceso de **aprendizaje para controlarlo y regularlo desarrollando cada vez más su autonomía. De allí que se privilegia la autoevaluación y la coevaluación.**

* **Función Reguladora.-** El seguimiento oportuno del proceso de enseñanza y aprendizaje para detectar logros o dificultades con el fin de aplicar las medidas pertinentes que conduzcan a su mejoramiento; y para determinar las prácticas que resultaron más eficaces y aquellas que, por el contrario, podrían ser mejoradas.

* **Función de Constatación de resultados.-** La estimación y valoración de los resultados alcanzados al término de un periodo determinado, de acuerdo con los propósitos formulados.

3.6.6 Evaluación de los Estudiantes.

La evaluación de los estudiantes se lleva a cabo de acuerdo a los lineamientos educativos de la siguiente manera:

* La evaluación debe entenderse como parte del proceso de aprendizaje, debe ser continua y basada en criterios e indicadores que valoren el dominio de los saberes prácticos como de conocimiento teórico.

* La evaluación orienta la labor del docente y del estudiante; permite tomar decisiones sobre los reajustes a realizar en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

* En la evaluación del aprendizaje de los estudiantes se utiliza el sistema vigesimal. El calificativo mínimo aprobatorio es trece (13). En todos los casos la fracción 0.5 o más se considera como una unidad a favor del estudiante.

* La nota final en la unidad didáctica es la que corresponde a la última capacidad terminal, (principio de logro de capacidades), siempre y cuando el estudiante tenga un 70% o más de asistencia y aprobado todos los elementos de capacidad correspondiente a la unidad didáctica.

* El estudiante que acumula inasistencias injustificadas en número igual o mayor al 30% del total de horas programadas en la unidad didáctica será desaprobado en forma automática, anotándose en el registro y acta la nota 00, y en observaciones colocar DXI (desaprobado por inasistencia).

* En casos excepcionales con las opiniones favorables del jefe de área académica respectiva y el docente a cargo de la unidad didáctica, el Director **mediante Resolución Directoral, podrá justificar parte de las**

inasistencias, previa solicitud del estudiante debidamente fundamentada y documentada.

* Cada docente, bajo responsabilidad, debe informar semanalmente a los estudiantes, sobre los avances y dificultades en el logro de la o las capacidades terminales en la unidad didáctica a fin que tomen conocimiento de las dificultades que se deriven de una probable desaprobación.

* La promoción del alumno es por semestre. Son promovidos los estudiantes que al término del semestre aprueban todas las unidades didácticas.

* Los estudiantes podrán rendir evaluaciones de recuperación a fin de lograr la aprobación final de las unidades didácticas dentro del mismo periodo de estudios, considerando criterio de calidad académica y de acuerdo al lineamiento del reglamento institucional. La evaluación de recuperación será registrada en un Acta de Evaluación de Recuperación.

* La evaluación extraordinaria se aplica cuando el estudiante se reincorpora a sus estudios y tenga pendiente una (01) o tres (03) unidades didácticas para cumplir el plan de estudios con el que cursó sus estudios, siempre que no haya transcurrido más de tres (03) años. La evaluación extraordinaria será registrada en un Acta de Evaluación Extraordinaria.

3.6.7 Evaluación de los Docentes.

Es una labor necesaria encaminada por la dirección y por el o las áreas especializadas, entendiéndose que una evaluación es una supervisión educativa, ya que la supervisión es el servicio de asesoramiento y apoyo a las acciones Técnico-Pedagógico que cumple la Institución, requiere que las mismas respondan a la realidad educativa actual, la cual podemos justificar precisando en los siguientes aspectos:

* En el aspecto Técnico – Pedagógico, es necesario una supervisión especializada que comprenda una tecnología educativa aplicada en el desarrollo de las unidades didácticas de los módulos transversales y módulos técnico profesionales.

* La supervisión tendrá como eje central la programación y ejecución de las acciones educativas, así como del sistema de evaluación empleado.

* Permitirá realizar un seguimiento continuo sobre el proceso enseñanza-aprendizaje del estudiante, en las diferentes unidades didácticas de los módulos del Plan Curricular.

* Contribuirá en mejorar la identificación del docente con la institución, así

como en las relaciones interpersonales: docente-alumno y directivo-docente.

La supervisión se realizará desde el punto de vista:

- ❖ Técnico Pedagógico. Planificación y Programación. Ejecución Curricular.
Evaluación Enseñanza Aprendizaje.
- ❖ Técnico Profesional. Actitudes Profesionales. Proyección Institucional.
Participación e Identificación Institucional

La evaluación del docente se realiza en forma:

- **Cuantitativa.**

Es el valor numérico, que se asigna a cada uno de los incisos considerados en las acciones a supervisar.

Estos valores numéricos considerados son: 1, 2, 3, y 4, que el supervisor ira colocando en cada uno de los considerandos de acuerdo al mérito del docente supervisado.

- **Cualitativa.**

Es el valor cualitativo que se le asigna al docente evaluado como resultado al final del proceso de supervisión.

Los valores cualitativos considerados son: MB, B, R EN PROCESO.

La evaluación es la etapa donde se determina el logro de los resultados obtenidos frente a los resultados programados en cada una de las actividades. Esta evaluación se realiza a nivel de Jefaturas de Áreas Académicas y Unidad Académica.

Además es importante tener en cuenta la opinión de los estudiantes, en la evaluación de los docentes, ya que son ellos los que directamente están en contacto durante el proceso de enseñanza aprendizaje, por consiguiente se realizara la evaluación del docente también con la opinión de los estudiantes, a través de una encuesta de preguntas direccionadas al docente para que el estudiantes conteste y es anónima, cuyo resultado se promediará con el resultado de la área Académica, para ser informado a la Unidad Académica.

3.6.8 Evaluación de los Procesos Educativos.

Se considera la evaluación del Proyecto Curricular Institucional, la programación docente y el desarrollo del currículo en relación con su adecuación a las necesidades de la Institución y a las características

específicas de los estudiantes. Dicha evaluación incluye los siguientes aspectos.

- Organización del aula y aprovechamiento de los recursos de la Institución.
- Relación docente y estudiante.
- Coordinación entre los órganos y personas responsables en la Institución educativa de la planificación y desarrollo de la práctica docente.
- Relación con el entorno.
- Proyecto Curricular Institucional. Adecuación de objetivos. Distribución de contenidos.
- Pertinencia de la metodología y materiales. Validez de los criterios de evaluación.
- Pertinencia de las medidas de adaptación curricular.

3.6.9 Evaluación de la Gestión Educativa.

La evaluación se realiza de la siguiente manera:

- ❖ Funcionamiento del equipo directivo.
- ❖ Organización del centro educativo.
- ❖ Aplicabilidad y pertinencia de los instrumentos de gestión: PEI, PAT, PCI, RI.MOF, ROF.
- ❖ Normatividad vigente.
- ❖ Recursos humanos.
- ❖ Recursos materiales.

CAPITULO IV PROPUESTA DE GESTION

4.1 CONCEPTO DE GESTION

La gestión se define como el proceso de planeamiento, organización, ejecución y monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarias para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un compromiso de sus actores con la institución y también con los

valores, principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Pilar Pozner (1995) define la Gestión de las instituciones educativas como "el conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una institución de educación para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en - con y -para la comunidad educativa" (pp. 70). De acuerdo a esta autora, gestionar va más allá de "administrar lo existente" o "mantener el funcionamiento"; implica reconocer que cada institución educativa es una realidad compleja, específica y singular se requiere crear una visión compartida de futuro y de acuerdo a ésta diseñar, implementar y evaluar los proyectos y las innovaciones.

4.2 PROPÓSITOS DE LA GESTIÓN

- * Crear las condiciones necesarias que permitan DESARROLLAR y ARTICULAR los diversos procesos para lograr la visión de la Institución en función de lo que se espera lograr con el estudiante.
- * Generar un adecuado clima organizacional hacia una NUEVA CULTURA DEL DESEMPEÑO que garantice el desarrollo de la PERSONA y su ENTORNO.
- * Desarrollar un SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA que permita medir la EVOLUCIÓN y los RESULTADOS del servicio educacional, promoviendo el mejoramiento continuo del mismo.
- * Proyectar la organización en el tiempo a fin de dotarla de CONTINUIDAD Y SOSTENIBILIDAD.

4.3 PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN

Los integrantes de la comunidad educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Arturo Sabroso Montoya" asumen rasgos característicos básicos llamados "Principios orientadores de la gestión", a fin de garantizar el adecuado desarrollo de la propuesta pedagógica, estos principios se refieren a:

4.3.1 Principio de la misión institucional

Se privilegiará el logro de las competencias coherentes con el perfil de los futuros profesionales técnicos.

4.3.2 Gestión centrada en la formación del estudiante

Los alumnos son la razón del Instituto. Por tanto, las acciones de gestión se orientan al logro de este propósito. La organización, las normas,

procedimientos, el sistema de control y acciones cotidianas debe contribuir a los fines y objetivos establecidos.

4.3.3 Principio de la unidad

La organización de la institución debe responder a un sentido convergente y un propósito colectivo.

4.3.4 Principio de jerarquía o autoridad

Existirá un orden escalando para vincular a los distintos órganos de la institución, en la cual la dirección ejerce funciones y como tal dirige, impulsa y coordina las acciones de gestión, respetando las competencias propias de cada órgano.

4.3.5 Principio del liderazgo eficaz

En la Institución los responsables de la gestión, motivarán constantemente a los demás integrantes hacia el logro de la visión, misión y objetivos de la institución.

4.3.6 Principio del control eficaz

Se implementará y ejecutará un sistema de evaluación y monitoreo permanente que proporcione información a fin de orientar de manera oportuna las decisiones y asegurar el logro de la visión institucional.

4.3.7 Jerarquía y autoridad definida, dirige, impulsa y coordina

Cada persona u órgano tiene un rol asignado que desempeñar: Directivos, Jerárquicos, Docentes, Administrativos y estudiantes. Es deber de todos asumir responsablemente su rol respetando el de los demás.

4.3.8 Decisiones Compartidas

Se promoverá la participación democrática y organizada de los docentes, administrativos, estudiantes y demás integrantes de la comunidad en la toma de decisiones trascendentales orientadas al logro de los objetivos trazados en el PEI, y de acuerdo a las normas legales.

4.3.9 Unidad de Propósito

Todos los integrantes de la Comunidad Educativa persiguen un mismo propósito como actores y ejecutores del PEI: Mejorar la calidad de la educación y la imagen institucional, para lo cual establecerán formas de coordinación participativa superando el individualismo y protagonismo.

4.3.10 Transparencia funcional

Todas las personas y estamentos del Instituto deben actuar de manera sincera y directa sin negar el conocimiento de los mismos a los demás miembros de la familia educativa, comunicando sus acciones de manera

clara, concisa y oportuna.

4.3.11 Libertad Responsable

Cada integrante de la comunidad educativa debe asumir el cumplimiento eficaz y eficiente de su rol laboral e institucional dentro de un clima de libertad, basado en su convicción de servicio y responsabilidad asumiendo que su incumplimiento afecta al Instituto y está sujeto a las medidas administrativas del caso.

4.4 MODELO DE GESTION

Un modelo de gestión educativo es, una representación de carácter conceptual de la compleja realidad educativa; surge a partir de aproximaciones sucesivas a las interacciones y a las prácticas que ocurren en ésta; permite comprender una parte de la realidad, por lo tanto, requiere de un esfuerzo de clasificación, cualificación y recuperación de elementos comunes en un grupo altamente representativo, que pueda ser trasladado para su aplicación en escenarios similares, dada su naturaleza genérica.

4.4.1 Tipos de modelos de gestión democrático y participativo:

Democrático.- La institución a través del modelo de gestión democrático, asume todas las teorías que defienden que el poder y la toma de decisiones están compartidos entre algunos o todos los miembros de la institución. Con el modelo se respalda la convicción de que la organización determina sus políticas y toman sus decisiones a través de procesos de discusión guiados por el consenso.

Al mismo tiempo, el modelo democrático supone que:

- Sus miembros tienen una representación formal en las diferentes unidades u órganos de gestión de la institución.
- Todos los miembros de la organización poseen un conjunto de valores comunes.
- Las decisiones surgirán tras un proceso de consenso o compromiso, más que de la división o del conflicto y que las consultas informales, por tanto, no constituirían un auténtico enfoque democrático.

Participativo.- La institución se entiende a la participación como la acción de intervención de los miembros de la comunidad educativa en los procesos de planificación, ejecución o evaluación de determinadas tareas que se desarrollan en ella. Es, además, un instrumento eficaz para tratar de garantizar el cumplimiento adecuado del derecho fundamental a la educación que tenemos las personas.

Los niveles de participación de los diferentes miembros de la institución serán

de varias formas. Podemos identificar desde el nivel de información que sería el requisito mínimo que exige la participación, hasta la participación en grados más altos como:

- **Información.** Participación de la comunidad educativa a ser informados respecto a decisiones que ya se han tomado en la institución.
- **Consulta no vinculante.** Participación a ser consultados con relación a decisiones que no les competen pero de las que los directivos o docentes desean saber su opinión. Los resultados de la consulta, en este nivel, no son vinculantes para la persona u órgano que consultó y que finalmente deberá tomar las decisiones.
- **Consulta vinculante.** Siendo consultados, advirtiéndolo al hacerlo que los resultados de la consulta serán tenidos en cuenta e influirán decididamente en la decisión que se tome.
- **Trabajo en comisión técnica.** Trabajando en una comisión técnica o grupo "ad-hoc", con el fin de analizar problemas, elaborar propuestas, discutir alternativas o elaborar informes, pero sin que puedan tomar decisiones ejecutivas sobre los temas tratados.
- **Trabajo en comisión de gobierno.** Como miembros de pleno derecho de un equipo, órgano o unidad que puede tomar decisiones ejecutivas que afectan a la organización o al funcionamiento de la institución. Sería el caso del Consejo Directivo, Consejo Académico, entre otros, en los que una representación de los docentes según cargos y funciones participara decidiendo colegiadamente.
- **Delegación.** Como estamento que toma decisiones autónomamente respecto a tareas que, por delegación, le han sido conferidas, aunque la responsabilidad de la ejecución de esas tareas siga teniéndola el estamento directivo o docente.

4.5 DIMENSIONES DE LA GESTION

El concepto de gestión en la institución educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en su vida cotidiana. Se incluye, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, la comunidad local, etc.), las relaciones que se entablan y la forma como se realizan están enmarcados en un contexto que contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver

acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Esta distinción permite observar que, al interior de la institución educativa y de sus procesos de gestión, existen dimensiones o planos de acciones diferentes y complementarias en el funcionamiento de la misma.

4.5.1 Gestión en la Dimensión Institucional.

La gestión en esta dimensión, contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa del instituto para el buen funcionamiento de la organización.

Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en el instituto se refleje y se dé cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

4.5.2 Gestión en la Dimensión Pedagógica.

La gestión en esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer del instituto y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje, esto es, la gestión de la propuesta pedagógica.

La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.

Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

4.5.3 Gestión en la Dimensión Administrativa.

La gestión de esta dimensión incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones administrativas, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta

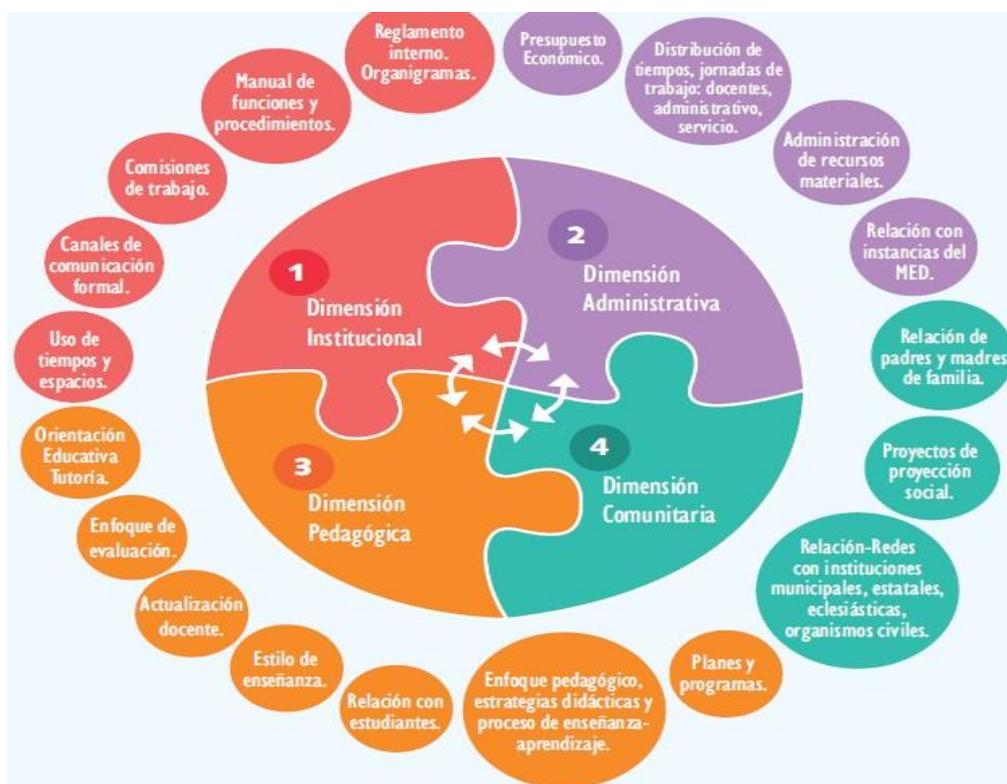
dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales.

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; gestión de los recursos económicos y de presupuestos, y todo el manejo contable-financiero.

4.5.4 Gestión en la Dimensión Comunitaria.

La gestión de esta dimensión, hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.

También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a las organizaciones de la comunidad, municipales, instituciones estatales, privadas, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, responderá a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.



4.6 PROCESOS DE LA GESTION

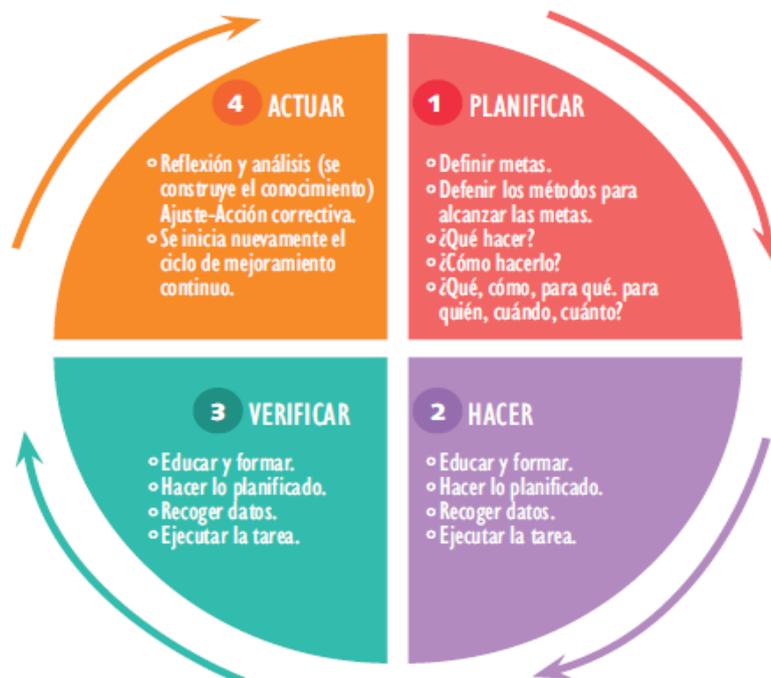
Para lograr los fines institucionales en la gestión educativa, se dan una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte.

Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a "conseguir los objetivos institucionales. A fin de ofrecer un servicio de calidad, "y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes" (Alvares: 1988:23).

Es así que, Wualter Shewhat desarrolló una propuesta del ciclo de los procesos de la gestión y que, W. Edwards Deming lo popularizó como el "Ciclo de Deming". Este ciclo tiene los siguientes momentos: PLANIFICAR-HACER-VERIFICAR- ACTUAR.



Es a través de la aplicación de este ciclo que la gestión en la institución planificará, organizará, dirigirá, controlará y dará seguimiento a la gestión, optimizando la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles.



4.6.1 Planificación.

En esta fase, el director con su equipo decidirán qué hacer y determinar el cómo, a través de estrategias que convertirán a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional.

La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos. Lo que implica pensar también en: con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer.

Podemos hablar de planificación a nivel de todas las dimensiones de gestión, a nivel directivo, de áreas académicas, administrativos, a nivel de los profesores, entre otros, según sea el ámbito a que nos referimos.

También podemos obtener diferentes productos de planificación de acuerdo a la atención de objetivos prioritarios como:

- Planificación estratégica.
- Planificación táctica.
- Planificación operativa.

4.6.2 Hacer (Ejecución).

Hacer es un primer momento de ejecución de acuerdo a lo planificado. Implica el desarrollo de la gestión, facilitando la integración y coordinación

de las actividades de los directivos, docentes, estudiantes, administrativos y otros agentes; así como el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos. Involucra la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno.

Durante la ejecución, cobran vital importancia los procesos de organización de los recursos existentes, la división de las tareas, la toma de decisiones, así como la delegación de funciones. Se tendrá cuidado en no caer en la mecanización, ya que la delimitación excesiva de tareas puede conducir a la «súper» especialización, y con ella, a la potenciación de una estructura vertical.

También es importante tener en cuenta que se puede caer en la rutinización de tareas, si su ejecución no goza de un suficiente marco de autonomía. La distribución de tareas no es sólo un proceso técnico, ya que se enlaza con las concepciones que se tienen de la organización y suele expresar las peculiaridades, tanto del modelo organizativo, como del sistema de funcionamiento adoptado.

4.6.3 Verificar (Evaluación y monitoreo)

Verificar, esta etapa nos permitirá asegurar que la ejecución responda a la programación, además nos da la posibilidad de revisar el esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas trazadas en las diferentes áreas consideradas en la planificación. También podremos introducir reajustes a la programación y a la asignación de recursos.

Con esta evaluación, se podrá identificar aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales.

4.6.4 Actuar

Actuar, implica un segundo momento de ejecución del proceso de gestión, pero considerando los resultados de la evaluación y considerando los reajustes necesarios durante el proceso para la consecución de las metas e iniciar un nuevo ciclo del proceso.

Este ciclo de **Planificar-Hacer-Verificar-Actuar**, al ser aplicado a cada uno de los procesos de la institución en sus cuatro dimensiones (institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria), asegurará un mejoramiento continuo hacia el logro de la calidad, teniendo en cuenta criterios como la relevancia, la pertinencia, la equidad, la eficacia y eficiencia en la gestión educativa.

4.7 INSTRUMENTOS DE GESTION

En el proceso de gestión y desarrollo de las actividades de la institución educativa participan todos los actores de la comunidad educativa, para lo cual tendrán que hacer uso de un conjunto de instrumentos de gestión.

Dichos instrumentos de gestión son documentos que operativizan la planificación, priorizan el diagnóstico y enrumban el quehacer de la institución educativa en forma coherente con la misión y la visión propuesta, concretando las acciones pedagógicas, administrativas y de política institucional en función a las necesidades de aprendizaje del estudiante y del entorno con miras a generar el desarrollo de la calidad educativa y por ende de su comunidad y región.

Entre los instrumentos de gestión a ser utilizados tenemos:

- El Proyecto Educativo Institucional (P.E.I).
- Proyecto Curricular del Instituto (P.C.I).
- Cuadro de Asignación de Personal (CAP).
- Plan Anual de Trabajo (PAT).
- Reglamento Institucional del Instituto (RI).
- Plan de Supervisión y Monitoreo (PSM).
- Inventario de Bienes Patrimoniales (IBP).
- Plan de Mantenimiento y seguridad Institucional (PMASI)
- Plan de Mejoramiento Institucional (PMI).
- Manual de Procedimientos Administrativos (MPA).
- Manual de Organización y Funciones (MOF)
- Reglamento de admisión (RA).
- Reglamento del estudiante (RE).
- Presupuesto Institucional (PI).
- Informe de Gestión Anual (IGA).
- Reglamento de titulación (R T)
- Manual del perfil de puestos (MPP)
- Manuales de procesos régimen académico (MPRA)

4.8 CLIMA INSTITUCIONAL

Para favorecer un clima organizacional positivo se plantean los siguientes lineamientos:

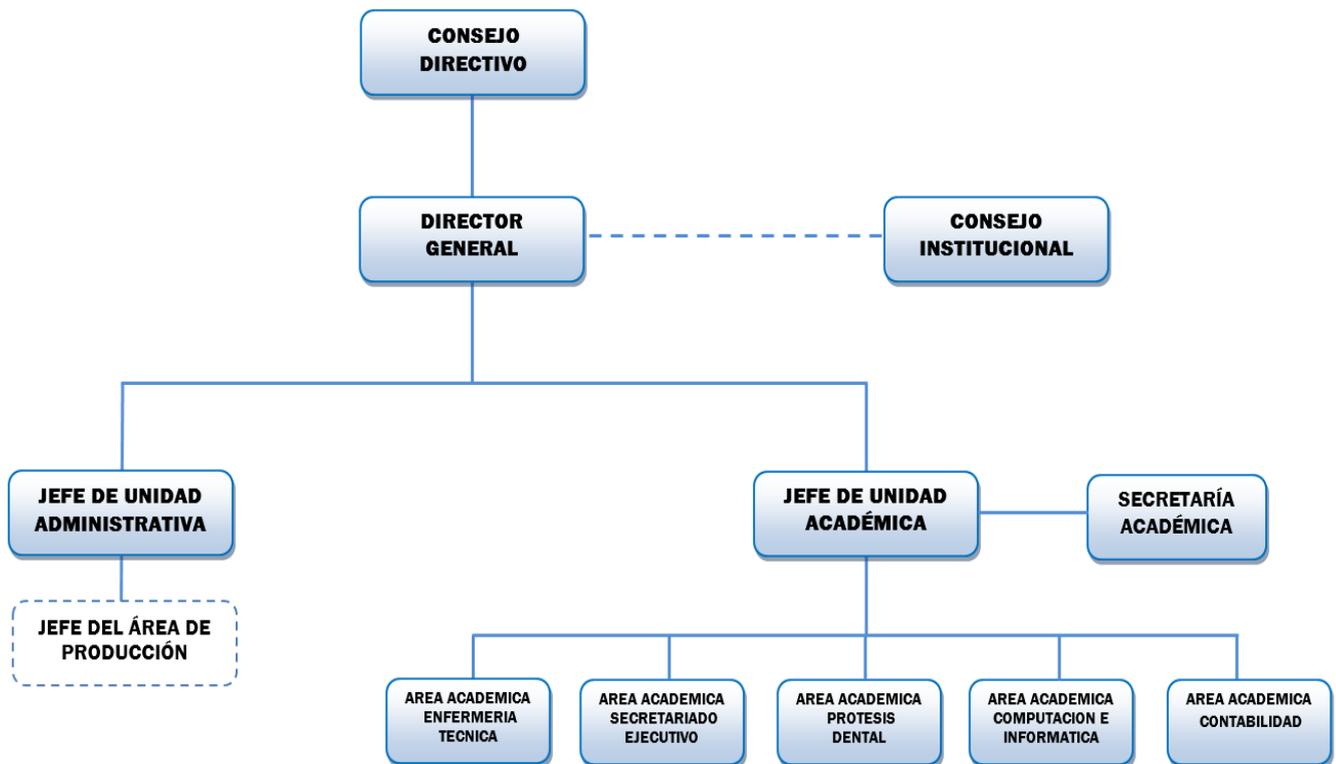
1. Fortalecer el grado de identidad y de compromiso, así como los canales de comunicación en la Institución.
2. Todos los estamentos se comprometen en preservar y mejorar la imagen institucional, teniendo siempre como meta la calidad total de la gestión institucional.
3. Potenciar la autoestima individual y grupal, enfrentando y eliminando los estereotipos y prejuicios negativos.
4. Fortalecer la cooperación entre los diversos componentes para alcanzar los objetivos institucionales.
5. Establecer y ejecutar un sistema de estímulos y sanciones justas para los miembros de la comunidad educativa.
6. El personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y estudiantes permanecen en estrecho contacto para resolver los problemas que se presentan.
7. Manejar acertadamente los conflictos mediante políticas de comunicación, coordinación y concertación de acuerdos.
8. Establecer relaciones humanas de confianza, amistad y respeto entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Como una valorización del recurso humano, la institución debe proponer la búsqueda de:

1. Escala de remuneraciones homogéneas, acordes a la responsabilidad y características del trabajo, en educación superior no universitaria.
2. Un Programa de Capacitación del Personal, que comprenda a todos los niveles laborales, en respuesta al cumplimiento de los objetivos- y metas institucionales.
3. Reconocimiento y estímulos con Resoluciones Directorales, por logros que coadyuven a la visión institucional para el personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y alumnos.

4.9 ESTRUCTURA ORGÁNICA

Organigrama Estructural del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "ARTURO SABROSO MONTOYA"



4.10 RELACIONES CON EL ENTORNO

La importante labor académica que desarrollan los Institutos Tecnológicos, tiene hoy que complementarse con acciones directas de intervención sobre el medio que las rodea. La responsabilidad social educativa tiene dos estadios de acción claramente diferenciables:

El primero hacia el interior de la institución educativa, dirigido fundamentalmente a la formación en valores humanos, solidaridad, tolerancia y principios de convivencia, para crear conciencia sobre su obligación individual y colectiva de ayudar a los más necesitados y mejorar su entorno. En este proceso deben estar directamente vinculados directivos, docentes y administradores de la institución.

El segundo hacia el exterior de la institución, liderando procesos que cumplan con el objetivo de lograr una sociedad más justa, con acceso al conocimiento, la investigación, la información y el trabajo, en un marco de respeto por las diferentes culturas y costumbres y la preservación de un medio ambiente sano.

Relación con el entorno: Es parte sustantiva del quehacer académico y tiene por objeto establecer procesos continuos de interacción e integración con las comunidades nacionales en orden a aportar a la solución de sus principales problemas, a participar en la formulación y construcción de políticas públicas, contribuir en la transformación de la sociedad en una perspectiva de democratización y equidad social, regional, política y cultural. Es el ámbito de encuentro e interacción de saberes de las comunidades educativas con la sociedad en forma pertinente, ética, responsable y continua.

Se proponen tareas en investigación, fomento al talento nacional y desarrollo de nuevos elementos comunicativos, como factores claves de la sociedad moderna.

El objetivo

- sensibilizar a la población sobre la responsabilidad social que le asiste y procurar, mediante acciones de intervención sobre el medio, el bienestar general de la sociedad y la satisfacción de las necesidades básicas de las comunidades más desprotegidas y vulnerables de la región.

Estrategias

- Vinculación con el sector productivo.
- Proyección social.
- Instituciones que requieren nuestra participación.
- Demanda de la oferta.
- Egresados.

Los medios de relacionarse con el entorno será: Alianzas estratégicas, convenios, proyección social, consejos consultivos, asociaciones de egresados y planes de posicionamiento.

4.10.1 Vinculación con el Sector Productivo

Para la institución, en su vocación socialmente responsable y para dar cumplimiento al ejercicio de extensión y de vincularse efectivamente con el sector externo, se considera que el desarrollo y la innovación es posible atendiendo las demandas sociales desde la búsqueda de alianzas estratégicas que promuevan el apoyo a la promoción de los procesos económicos y sociales a partir de la transferencia del conocimiento.

El ingreso de los países en desarrollo a los mercados internacionales abiertos y competitivos, implica necesariamente la necesidad de involucrar de una manera más efectiva al sector educativo en los procesos productivos. Es por es ésta razón, que las instituciones de educación superior tienen que modernizarse para hacer frente a estos retos, que conllevan inevitablemente a una inusitada competencia internacional que en el ámbito profesional tiene su principal exponente; por supuesto que los países del primer mundo llevan la delantera en este aspecto y con ella pueden llegar a avasallar a los del tercer mundo.

Es así como se asume una posición de aprendizaje y de enseñanza con los actores de los diferentes sectores que afectan la economía explotando la investigación de una manera actitudinal y rigurosa en un pensamiento permanente propiciador de estrictos mecanismos de intervención que logren descubrir elementos de cambio bajo un lenguaje que da sentido a la innovación y la aplicación de herramientas para el desarrollo regional, nacional y estos aportes se dirigen a lo colaborativo con énfasis a la integración de voluntades.

Establecer los lazos con instituciones educativas nacionales e internacionales para realizar movilidad estudiantil y estancias de docentes e investigadores para intercambiar experiencias con académicos de otras instituciones educativas. Adecuación de planes y programas de estudio, de acuerdo a la demanda de los sectores productivos. Extensión: Educación continua, publicaciones, ferias, exposiciones, foros, coloquios, seminarios y conferencias.

4.10.2 Proyección Social

La Proyección social se enmarca dentro de la Misión de la Institución cuando se refiere a ser una institución de educación superior tecnológico público líder en la formación de profesionales técnicos y competentes de acuerdo a la demanda laboral, con infraestructura moderna y equipada acorde al avance científico y tecnológico, promotora de la investigación, producción e innovación, con personal altamente capacitado, que practica valores en un clima institucional favorable para contribuir con el desarrollo socioeconómico sustentable del Distrito de la Victoria y del país.

Objetivos

- Impulsar la vinculación directa de estudiantes y docentes con la comunidad de su entorno, captando sus necesidades concretas para buscar soluciones integrales a desarrollar en conjunto.
- Generar vínculos de asociación para el aprendizaje y la construcción de

conocimiento con las organizaciones y grupos contrapartes.

- Poner al servicio de la comunidad el conocimiento generado en la institución, en especial a los sectores desfavorecidos.
- Fortalecer el aporte de la institución a la definición de políticas equitativas y sustentables.

a. Proyectos de proyección social con vinculación curricular

Los Proyectos semestrales/anuales de proyección social con vinculación curricular, son proyectos sociales de desarrollo, que articulan acciones de proyección social con los contenidos disciplinares de carreras y/o investigaciones, llevados a cabo por docentes y/o investigadores, estudiantes y/o personal administrativo del instituto conjuntamente con actores externos, preferentemente de sectores desfavorecidos, durante un año lectivo. Las dos condiciones mínimas que se espera que tengan estos proyectos son a) una actividad de servicio (hacia el socio externo), y b) una actividad de aprendizaje (para los estudiantes).

b. Programas de responsabilidad social institucional:

Acciones que respondan a las necesidades de transformación de la sociedad, mediante el ejercicio de la docencia, la investigación y/o la proyección social, animadas por la búsqueda de la promoción de la justicia, la solidaridad, la equidad social y la promoción del desarrollo humano sustentable.

De carácter estables en relación al grado de institucionalización adquirido, aseguramiento de la continuidad de las acciones iniciadas y la permanencia de los logros alcanzados.

c. Proyectos especiales

Los proyectos especiales de Proyección Social tienen la particularidad de atender a cuestiones puntuales que surgen por demanda de la comunidad externa a la institución, ya sea que se trate de organizaciones de la sociedad civil, de sectores de mercado desatendidos, o de la administración pública (en cualquiera de sus niveles), y requieren un abordaje rápido y un formato flexible.

d. Propiciar el descubrimiento de los talentos y potencialidades

Que existen en la institución, con la participación de los padres de familia lo que les gusta hacer: cantar, bailar, teatro, cuento; con esta motivación se podría abordar lo académico.

4.10.3 Relaciones inter institucionales que requieren nuestra participación

- Coadyuvar a la adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo.
- Fomentar la formación y capacitación laboral.
- Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo y favorezca la adaptación de los beneficiarios a diferentes situaciones laborales.

Estrategias:

- a) Convenio de aprendizaje: Con predominio en la Empresa, Con predominio en el Centro de Formación Profesional: experiencia formativa en situación real de trabajo.
- b) Convenio de Capacitación Laboral Juvenil.
- c) Convenio de la Pasantía: con Empresa e instituciones.
- d) Apoyo en la organización y desarrollo de charlas laborales, talleres, eventos y actividades extracurriculares desarrolladas por las carreras profesionales.
- e) Acceder a convenios, capacitaciones y asesoría.
- f) Participar de actividades de integración.
- g) Pasantía de Docentes, administrativos y estudiantes.
- h) actualización para la Reinserción Laboral.

4.11 IMAGEN INSTITUCIONAL

Nuestra imagen institucional que proponemos posicionar al Instituto se caracteriza por ser una imagen sólida, coherente y diferenciadora, así como proporcionar la información necesaria para su correcto uso, unificando criterios compositivos, tipográficos y cromáticos.

OBJETIVO GENERAL

- Consolidar el posicionamiento de nuestro nombre institucional, alineado a nuestra propuesta de valor por cada una de nuestras carreras profesionales, tanto a nivel académico, actividades curriculares y proyección social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la generación de convenios institucionales alineados a los objetivos de imagen del instituto, de carácter académico, social y cultural.
- Desarrollar las relaciones públicas que fortalezca la imagen institucional y permita estrechar los lazos con la comunidad.
- Establecer vínculos entre los alumnos y el mercado laboral a través de la coordinación de oportunidades laborales, a fin de poder obtener retroalimentación y medir la percepción del mercado sobre nuestros alumnos y egresados.
- Establecer un calendario con actividades internas y externas que refuercen las acciones de imagen a desarrollar.
- Establecer quiénes serán los voceros de la institución para presentación de nuevos eventos y/o manejo de crisis.
- Seleccionar y evaluar los medios donde se colocará la pauta publicitaria.
- Comunicar de manera correcta y clara a través de diversos canales como: cartas, notas de prensa, boletines, avisos, página web y redes sociales, varios de las actividades del instituto y/o relacionarse con la comunidad académica y empresarial.
- Socializar con la comunidad los elementos básicos que integran la Identidad Visual.
- Desarrollar material publicitario y promocional para dar soporte a las campañas de admisión.
- Asesorar a la comunidad educativa sobre la correcta aplicación de la imagen institucional y supervisar los documentos susceptibles de difusión externa.
- Establecer buena relación con los medios y ser referentes en temas de interés relacionados a nuestras carreras.
- Incentivar entre nuestros alumnos conciencia por el medio ambiente y la comunidad, a través de actividades de Responsabilidad Social.
- Vincular a nuestros alumnos con el mercado laboral y la comunidad, a través de la participación de las carreras profesionales en concursos internos, externos, nacionales e internacionales.
- Motivar el emprendimiento de nuestros alumnos por medio de actividades internas que devengan en futuros emprendimientos personales y/o grupales.

4.12 EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

El Instituto promueve la autoevaluación de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional del Ministerio de Educación y a las acciones de evaluación institucional que realiza la Dirección Regional de Lima Metropolitana DRELM con fines de mejoramiento de la calidad del servicio y de acreditación institucional.

4.13 FORMALIZACIÓN DEL MODELO ORGANIZACIONAL

- a) El modelo de organización se concretiza en la Estructura orgánica adoptada por el instituto caracterizado por su funcionabilidad y flexibilidad.
- b) El modelo organizacional se formaliza mediante el Reglamento Institucional, instrumento que plantea en forma precisa los siguientes aspectos:
 - 1. Los fines y objetivos de la institución.
 - 2. La estructura orgánica o estructura de cargos.
 - 3. Las funciones específicas de cada cargo.
 - 4. Los derechos, deberes, obligaciones, estímulos, faltas y sanciones del personal docente y administrativo.
 - 5. Los derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones, estímulos, faltas y sanciones de los estudiantes.
 - 6. El régimen de trabajo.
 - 7. El régimen académico.
 - 8. La supervisión y evaluación.
 - 9. Las relaciones y coordinación.
- c) El Reglamento Interno se formula en el año; luego se revisa y reformula cada año, a fin de mantenerlo actualizado.
- d) La Dirección aprueba el Reglamento Interno y su aplicación es de uso obligatorio para, todos los estamentos de la institución.
- e) El reglamento Interno es un documento de gestión flexible, que se adapte al modelo organizacional, y se renueva según las necesidades de un servicio óptimo y eficiente.

4.14 PROYECTOS INNOVADORES O DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD

4.14.1 PROYECTOS ACADÉMICOS

- 1. **REVISIÓN Y REFORMULACIÓN DE DOCUMENTOS DE GESTION:** Los documentos básicos de la gestión institucional, como el PEI PCI, Plan de Trabajo Anual, Reglamento Institucional, MOF, ROF, etc deben ser actualizados permanentemente.
- 2. **REVISIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN PROGRAMAS CURRICULARES:** Se revisarán estos documentos para proponer modificaciones a fin de mejorar sus contenidos.
- 3. **SUPERVISIÓN EDUCATIVA Y SEGUIMIENTOS:** Busca organizar el sistema de supervisión académica, con énfasis en el desempeño docente y realizar su seguimiento para optimizar el trabajo docente.
- 4. **ORGANIZACIÓN DE LA PRÁCTICA PRE PROFESIONAL:** Este aspecto de la formación profesional es importante y debe ser planificado, ejecutado y evaluado sistemáticamente para asegurar suficiente desarrollo.

5. **PRODUCCIÓN DE MATERIAL DIDACTICO:** Los materiales son elementos del Currículo que apoyan en el proceso de Enseñanza -Aprendizaje, el logro de los objetivos; por eso, se plantea la elaboración de los cuadernos de aprendizaje por los docentes, como instrumento de trabajo del docente y el alumno.
6. **EXPOSICIÓN DE TRABAJOS DE LOS ALUMNOS:** Los trabajos que producen los alumnos en las asignaturas deben ser exhibidos en muestras o exposiciones públicas, para estimular la creatividad y la producción de los alumnos.
7. **PROCESOS DE GRADUACIÓN Y TITULACION:** Los alumnos que concluyen sus estudios deben ser encauzados para que realicen su graduación inmediatamente después de egresar y optar su título profesional, dentro del siguiente semestre de haber concluido.
8. **TALLERES DE CAPACITACION:** El personal docente debe recibir cursos; Talleres de capacitación pedagógica, especialmente sobre metodología y evaluación; también el personal administrativo requiere capacitación en gestión administrativa.
9. **IMPLEMENTACION DE UNA BIBLIOTECA VIRTUAL:** La Biblioteca requiere modernizarse para promover la investigación y el aprendizaje con el apoyo de la tecnología de la información.
10. **FUNCIONAMIENTO DEL COMITE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEI:** Se da por sentado que el PEI es el documento de gestión principal de una institución, entonces debe de existir un organismo que evalúe periódicamente la marcha del PEI y realice su seguimiento, proponiendo los reajustes necesarios para su realimentación y desarrollo institucional.
11. **PROGRAMA DE CONVENIOS Y COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL:** El apoyo institucional debe profundizarse, para ello se deben cumplir los convenios con instituciones públicas y privadas de la región y del país, así como con organizaciones de cooperación técnica internacional.
12. **CREACIÓN DE NUEVAS CARRERAS:** A fin de satisfacer la demanda de la comunidad se plantea la creación de nuevas carreras profesionales de acuerdo a la demanda laboral del mercado tomando en cuenta los resultados de estudios de mercado.
13. **CURSOS DE CAPACITACION PARA CERTIFICACIÓN.**
14. **PROGRAMAS DE SOSTENIMIENTO A LOS PROYECTOS PRODUCTIVOS IMPLEMENTADOS EN EL IESTP. ARTURO SABROSO MONTOYA**
15. **PROCESO DE AUTOEVALUACION PARA EL LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL.**
16. **PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN.**

4.14.2 PROYECTOS ADMINISTRATIVOS:

- **FORTALECIMIENTO DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL:** Plantea el mejoramiento tanto del aspecto físico u ornato del interior, como de la proyección de la imagen del instituto, a fin de lograr su mejor posicionamiento en el mercado.
- **EQUIPAMIENTO CON MOBILIARIO Y COMPUTADORA UNA BIBLIOTECA VIRTUAL:** Se debe incrementar el mobiliario (mesas, sillas, estantes) y computadoras la biblioteca virtual de acuerdo al avance de la tecnología.
- **SELECCIÓN ADECUADA DE DOCENTES:** Se debe convocar a concurso para la selección de futuros docentes, empleando criterios definidos, que permitan mantener una plana docente de calidad y prestigio.
- **EDICIÓN DE UNA REVISTA:** Plantea la edición del 1er número de una revista tecnológica.

4.8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

PROBLEMA	ACCION ESTRATEGICA	RESPONSABLE	TIEMPO	INDICADOR
-Bajo rendimiento académico de estudiantes.	-Capacitar al personal docente en metodología de enseñanza: aprender a aprender.	-Consejo Directivo.	Marzo -----Agosto.	- 2 talleres de capacitación en metodología virtual de enseñanza y aprendizaje
-La institución requiere de documentos de gestión actualizados.	-Elaborar articuladamente los documentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT, MOF, ROF.	-Consejo Directivo y equipo técnico.	Marzo-----Diciembre.	-Documentos de gestión: PEI, PCI, RI, PAT,MOF,ROF, formulados, aprobados y vigentes.
-No se cuenta con un programa de cultura organizacional.	-Establecer un programa de trabajo en equipo para la mejora continua.	-Consejo Directivo.	Marzo-----Diciembre.	-Comité de Calidad constituido y plan de mejora continua formulado.
-No existen políticas de reconocimiento y motivación personal.	-Establecer políticas de reconocimiento y motivación personal.	-Consejo Directivo.	Marzo-----Diciembre.	-Políticas de reconocimiento y motivación formuladas difundidas e implementadas.
-No se cuenta con un programa de protección ambiental.	-Formular un programa de protección y gestión ambiental.	- Consejo Directivo.	Marzo-----Diciembre.	-Puntos ecológicos establecidos y Plan de Gestión ambiental formulado y aprobado.

