



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO SANTIAGO ANTÚÑEZ DE MAYOLO

"Ser excelentes"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N.º 0032-2024-DG-IESTP "SAM"

Palían, 04 de marzo de 2024

VISTO:

La actualización del Proyecto Educativo Institucional, presentado por la Mg. Renee Soledad Villavicencio Zuasnarbar, Directora General; que después de consensuado por la Asamblea General del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Santiago Antúñez de Mayolo de Palián-Huancayo, solicita su **APROBACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024-2030**.

CONSIDERANDO:

Que, el IESTP "SAM", en cumplimiento a la Ley N.º 28044 Ley General de Educación y su Reglamento; el Proyecto Educativo Institucional (PEI), es un instrumento que orienta la gestión de la institución educativa. Específicamente, se trata de un instrumento de planificación a mediano plazo que brinda orientaciones para la elaboración de otros documentos de gestión como el Plan Anual de Trabajo (PAT), que concreta los objetivos estratégicos del PEI en actividades y tareas que se realizan durante el año lectivo; para formar profesionales técnicos competitivos de alta calidad de acuerdo a las exigencias del mercado laboral, orientadas a la autorregulación de la calidad educativa que se oferta;

Que, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un instrumento de planificación estratégica participativa que orienta la gestión de los procesos que se desarrollan al interior de una institución educativa para propiciar un entorno favorable para el aprendizaje y buscar su mejora. El PEI está orientado a una gestión autónoma, participativa y transformadora de la Institución Educativa, en ese sentido ha sido elaborado con la participación de los representantes de los directivos, docentes, administrativos, estudiantes, egresados y empleadores, diseñado para un periodo de ejecución de siete (7) años y cuyas expectativas se expresan en la formulación de su visión, misión, valores, objetivos estratégicos y objetivos específicos;

Que, el artículo 66 de la Ley N.º 28044 Ley General de Educación, establece que la institución educativa como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado, y que en ella tiene lugar la prestación del servicio; asimismo, señala que la institución educativa tiene como finalidad el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes y precisa que el Proyecto Educativo Institucional orienta su gestión y tiene un enfoque inclusivo e intercultural;

Que, es necesario actualizar las herramientas de gestión institucional del IESTP "SAM", acorde con la Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y demás normas y disposiciones vigentes;

Que, de conformidad con la Constitución Política del Perú; Ley N.º 28044 Ley General de Educación; Ley N.º 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; Ley N.º 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General y sus modificatorias; Ley N.º 28303 Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; Ley N.º 28740 del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa; Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil; Ley N.º 30309 Ley que promueve la Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación Tecnológica; Ley N.º 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y su modificatoria Ley N.º 31653; Ley N.º 31953 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024; DS N.º 028-2007-ED: "Reglamento de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales en las Instituciones Educativas Públicas"; DS N.º 001-2015-MINEDU Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación; DS N.º 010-2017-MINEDU Reglamento de la Ley N.º 30512 y su modificatoria DS N.º 011-2019-MINEDU y DS N.º 016-2021-MINEDU Modifican el Reglamento de la Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N.º 017-2020; RMN.º 409-2017-MINEDU Crear el Modelo de Servicio Educativo Tecnológico de Excelencia; RMN.º 409-2017-MINEDU Crear el Modelo de Servicio Educativo Tecnológico de Excelencia; RVM N.º 178-2018-MINEDU "Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva" y los "Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica" y sus modificatorias RVM N.º 277-2019-MINEDU y RVM N.º 049-2022-MINEDU; RVM N.º 0103-2022-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada "Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de los Institutos de Educación Superior; RD N.º 0258-2019-DG-IESTP "SAM" Actualización del Proyecto Curricular Institucional (PCI) y RD N.º 0050-2022-DG-IESTP "SAM" Reglamento Institucional (RIN).

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, la ACTUALIZACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024-2030, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Santiago Antúñez de Mayolo de Palián, Huancayo, consensuado con los jefes, coordinadores de programas de estudio, docentes, administrativos y estudiantes en asamblea general del día 04/03/2024, según consta en el Libro de Actas en los folios del 194 al 212.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DAR A CONOCER, el Proyecto Educativo Institucional a toda la Comunidad Educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Santiago Antúñez de Mayolo de Palián, Huancayo, para su conocimiento y estricto cumplimiento.

ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR, un ejemplar del PEI con la presente Resolución a la Dirección Regional de Educación Junín, para su conocimiento y demás fines

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Renee Soledad Villavicencio Zuasnarbar
Mag. Renee Villavicencio Zuasnarbar
DIRECTOR GENERAL (e)
C.M. 1019855223



Proyecto
Educativo
Institucional
2024 - 2030

Palián, Huancayo, Junín, Perú



PARTICIPANTES EN LA ACTUALIZACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2024-2030

Personal Directivo

Mg. RENEE SOLEDAD VILLAVICENCIO ZUASNABAR
Directora General
Dra. ISABEL LIZ PEÑA RICAPA
Jefe de Unidad Académica
Dra. HELDER TEOTISTA LLACSAHUANGA TUSE
Secretaria Académica
CPC. ROSA APOLONIA LEÓN TOLENTINO
Jefe de Área Administrativa

Personal Docente

ALVARADO EGOAVIL, Jorge Luis
ALVAREZ BAUTISTA, Carmen Rosa
ÁLVAREZ HUAMÁN, Moisés
APUMAYTA CAMACLLANQUI, Jaime
AYALA GUEVARA, Karen Janet
BLANCO CARO, Judy Antonio
BRAVO ESCOBAR, Lourdes Leonisa
CALDERON GUARDIA, Florencia
CALLE VILCA, Mónica Alejandra
CAMPOSANO MORENO, Norma
CAPCHA MONTAÑES, César
CARDENAS ILLESCAS, Lucy Delia
CARHUANCHO HIDALGO, Nohemy Esther
CARVO NEYRA, Aracely
CONDOR LAZO, Norma Yolanda
CORAS MERINO, Carlos Alberto
CRISTOBAL EULOGIO, Nancy Sonia
CUBA LOPEZ, Víctor Alfredo
DE LA CRUZ QUISPE, Rubén
ESTEBAN CASTRO, Carmela
ESTEBAN RUIZ, Efraín
FRANCESQUI CASTRO, Jorge Eduardo
GOMEZ GALINDO, María Magdalena
GUERRA SAPAICO, Joel Jesús
HUAMÁN ARROYO, Olga Angela
LAZARTE PARIONA, Flor Rossana
LAZO GALVEZ, Rolando
LLACSAHUANGA TUSE, Helder Teotista
LOYOLA SANABRIA, Elvis Paúl
MACETAS RODRIGUEZ, Roberto Johnny
MACHUCA CAMPUZANO, María Hildaaura
MADUEÑO CASTILLO, María Antonieta
MANRIQUE COSSIO, Nilton César
MARIN CORTEZ, Manuel Antonio
MARTINEZ AYALA, Florencio Santos
MELGAR ROJAS, Reynaldo Jesús

MIRANDO RIOS, Elizabeth
MUCHA MEZA, Enrique Ronald
OCHOA ORE, Carlos
PALOMINO GARCÍA, Vicente Edgardo
PEÑA RICAPA, Isabel Liz
PÉREZ MORALES, Walter Pedro
POMA CHÁVEZ, Chistian Luis
QUIJADA CHACHI, Anamelva
QUISPE CARRION, Mario Antonio
RAFAEL RIVAS, María Isabel
RAMON CONTRERAS, Aurora Doris
RAMOS FLORES, José Luis
RIVERA DE LA CRUZ, Eulogia Antonia
RIVERA SALAZAR, Jesús Percy
RUIZ ESPINOZA, Johan Edgar
SALVATIERRA OSPINAL, Esperanza
SAMANIEGO LOZANO, José Luis
SIMEÓN CARHUAVILCA, Adolfo
SOLANO CCANTO, Denysse Bernardina
SOLÍS LAVADO, César Fernando
SOTO ESPINOZA, Rubén
TORRES VALERO, Juan Jesús
TUPAC YUPANQUI SANTANDER, Jhonny S.
UBILLUS MILLA, Alfredo Félix
VALER MOTA, Luis Alberto
VARGAS MENESES, Sonia Rebeca
VELAZCO MURILLO, Leonilda
VELIZ AVILA, Gloria
VELIZ AVILA, Rosa
VILCHEZ LAZO, Enrique Ricardo
VILCAHUAMAN CARBAJAL, Paúl David
VILLAVICENCIO ZUASNABAR, Renee S.
VILCHEZ ESPEJO, Jonhny
WISSAR OLAYA, Cyntia Gabriela
YARASCA MARTINEZ, Fernando José
YUPANQUI SIASNABAR, María del Rosario



YURIVILCA TINOCO, Abel

Personal Administrativo

AGUIRRE CANALES, Elizabeth Tomasa
ALVA NAGASHIMA, Esperanza
CUYA QUISPE, Gladys
DE LA CRUZ PONCE, Juan Rolando
GARCÍA VELASQUEZ, Fredy
LAZO CALDERÓN, Rodolfo
MEZA LOAYZA, Gloria Isabel
NIETO ALIAGA, Marcial Timoteo
PARIONA CHUCO, Hugo Santos
QUISPE COSME, Ever
SANCHEZ MANRIQUE, Sonia Nelly
TOLENTINO VELIZ, Nelson Miguel

CAPACYACHI ROQUE, Jerson Schiller
DELAO PAITAMPOMA, Gledia Patricia
DIONISIO SALDAÑA, Zurit Mónica
MALLMA NAVARRO, Jeffrey Eduardo
POMA BERNAOLA, Juan Carlos
SOLIER ESTEBAN, Sabrina Stephanie
MONTERO TICSE, Medgar Nelson
LEÓN TOLENTINO, Rosa
VENTOCILLA YAURI, Mauro
TOLENTINO BELITO, Miguel Eduardo
QUISPE QUISPE, Saúl

Estudiantes

BALTAZAR RAMOS, Nieves Nelida
ESTRADA LLANTOY, Eliade Mercedes
FELIX BALTAZAR, Jasmin
POBIS CORIS, Rossely Keidy

HUAMAN HUAMAN, Kimberly Nataly
HUANCA LOYOLA, Milagros Nicole
MENDEZ SERRANO, Carlos David
SERPA DE LA CRUZ, Rayda Mirta

Egresados

CAPACYACHI ROQUE, Jerson Schiller
DIONISIO SALDAÑA, Zurit Mónica

QUISPE QUISPE, Saúl Munt
POMA BERNAOLA, Juan Carlos

Empleadores

ARANCIBIA ALFARO, Jesús Fernando

MUCHA MEZA, Enrique Ronald

Asesores y Colaboradores

Mg. FELIPE ARMANDO ATÚNCAR QUISPE



ÍNDICE

Presentación.....	06
Capítulo I: IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN.....	07
1.1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN.....	08
1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA.....	08
1.3. RESEÑA HISTÓRICA.....	09
1.4. MISIÓN	11
1.5. VISIÓN	11
1.6. VALORES	11
1.7. LEMA	12
1.8. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL	13
Capítulo II: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	14
2.1. ANÁLISIS SITUACIONAL DEL IESTP MEDIANTE LA METODOLOGÍA FODA...15	
2.2. PROCESO DE DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PEI	17
2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ESPECÍFICOS.....	21
2.4. MATRIZ DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	24
Capítulo III: PROPUESTA PEDAGÓGICA.....	35
3.1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA.....	36
3.2. ENFOQUE PEDAGÓGICO POR COMPETENCIAS	36
3.3. LINEAMIENTOS TEÓRICOS SOBRE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE.....	38
3.4. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS	40
3.5. MODELOS FORMATIVOS	41
3.6. MODALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO	45
3.7. NIVEL FORMATIVO	45
3.8. ENFOQUE DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA	46
3.9. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	48



3.10. MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	49
3.11. TÉCNICAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	50
3.12. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	53
 Capítulo IV: PROPUESTA DE GESTIÓN.....	56
4.1. GENERALIDADES SOBRE GESTIÓN.....	57
4.2. ACCIONES Y POLÍTICAS DEL IESTP.....	59
4.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	59
4.4. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES	63
4.5. LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS	65

PRESENTACIÓN

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Santiago Antúnez de Mayolo” ha elaborado para los próximos 7 años el **Proyecto Educativo Institucional 2024-2030** como un instrumento de gestión de mediano y largo plazo, a fin de responder frente a las demandas y expectativas del mercado laboral exigidas en la formación de nuestros profesionales técnicos.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un instrumento de planificación estratégica participativa que orienta la gestión de los procesos que se desarrollan al interior de una institución educativa para propiciar un entorno favorable para el aprendizaje y buscar su mejora. El PEI está orientado a una gestión autónoma, participativa y transformadora de la Institución Educativa, en ese sentido ha sido elaborado con la participación de los representantes de los directivos, docentes, administrativos, estudiantes, egresados y empleadores, diseñado para un periodo de ejecución de siete (7) años y cuyas expectativas se expresan en la formulación de su visión, misión, valores, objetivos estratégicos y objetivos específicos.

El PEI ha sido elaborado tomando en cuenta el diagnóstico FODA realizado con la participación de los representantes de la comunidad educativa a través del análisis interno (Fortalezas y Debilidades) y análisis externo (Oportunidades y Amenazas) que sirvieron de base para establecer los objetivos estratégicos y específicos para los próximos 7 años de vida institucional

El PEI servirá a la institución para fortalecer su cultura organizacional, crear su escenario de desarrollo, gestionar con propósitos firmes durante los próximos 7 años, asimismo, proporcionará un conjunto de indicadores que ayudará a medir los logros alcanzados en razón de las metas propuestas en cada uno de los objetivos estratégicos y específicos, garantizando su viabilidad y priorizando estrategias de gestión, desarrollo e innovación que forman parte del servicio educativo que brinda el instituto para garantizar una formación profesional técnica de calidad, con un modelo de excelencia.

Mg. RENEE SOLEDAD VILLAVICENCIO ZUASNABAR
Directora General



Capítulo I

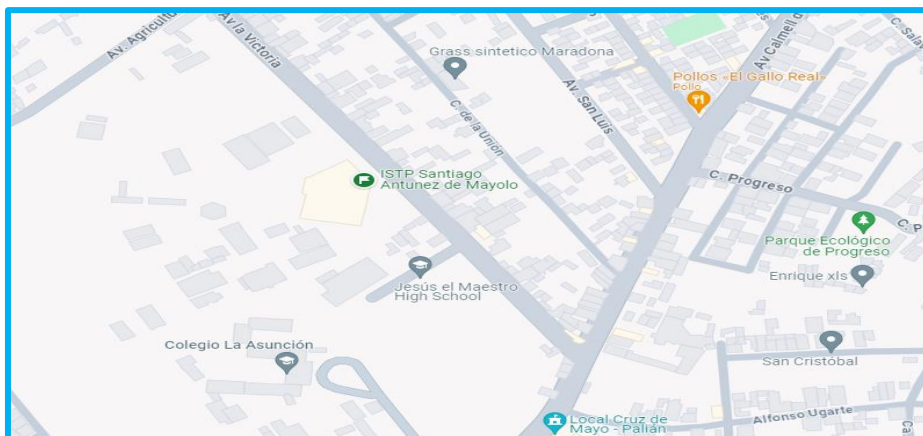
IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN

1.1. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

a) Nombre de la institución	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Santiago Antúnez de Mayolo”
b) Resolución de autorización	Resolución Suprema N° 131-83-ED (Adecuación de Funcionamiento)
c) Resolución de revalidación	Resolución Directoral N° 0267-2006-ED
d) Nivel	Superior
e) Programas de estudio	1. Asistencia Administrativa 2. Contabilidad 3. Diseño y Programación Web 4. Enfermería Técnica 5. Farmacia Técnica 6. Industrias Alimentarias 7. Mecánica de Producción Industrial 8. Producción Agropecuaria
f) Código modular	0479048
g) Turnos	Diurno y nocturno
h) Sexo	Femenino y masculino
i) Directora general	Mg. Renee Soledad Villavicencio Zuasnabar

1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública *Santiago Antúnez de Mayolo*, se encuentra ubicado en la Av. La Victoria N.º 300 - 302, en el anexo de Palián, ubicado al noroeste del cercado, del distrito de Huancayo, provincia de Huancayo y región Junín a 5 kilómetros de la ciudad de Huancayo, a 15 minutos aproximadamente en transporte terrestre, servicio telefónico móvil 9858640483 y 989010011 y página web www.sam.edu.pe



1.3. RESEÑA HISTÓRICA

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público **SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO**, se inicia en 1959 como Instituto Nacional Agropecuario Experimental N° 02, en 1964 se transforma en Escuela Superior de Peritos Agrícolas, filial de la Universidad Agraria la Molina. En 1974 se convierte en Escuela Superior de Educación Profesional “Santiago Antúñez de Mayolo”. En 1983 con R.S. N° 131-83-ED, pasa a ser Instituto Superior Tecnológico Santiago Antúñez de Mayolo hasta la actualidad.

En 1975 se apertura e inaugura como Escuela Superior de Educación Profesional, 1 ciclo, siendo una de las siete ESEPS creadas durante el gobierno del general Juan Velasco Alvarado; cuya atención estuvo dirigida a los mejores estudiantes de los colegios emblemáticos: Gran Unidad Escolar Santa Isabel y Gran Unidad Escolar Nuestra Señora del Rosario para alumnos que habían concluido en forma satisfactoria hasta el tercer año de secundaria, contando con las Carreras Profesionales de Salud Oral, Enfermería Técnica, Mecánica Automotriz, Mecánica de Producción, Minas, Metalurgia, Contabilidad y Finanzas, Administración de Empresas, Secretariado Ejecutivo, Construcción y Topografía, Producción Agrícola y Producción Pecuaria; posteriormente se creó la Especialidad de Educación, tomando el nombre del insigne sabio ancashino Santiago Antúñez de Mayolo.

El 1981 se adecúa a Escuela Superior de Educación Profesional, 11 Ciclo de Escuela Superior de Educación Profesional para tender a los egresados de educación secundaria y que deseaban seguir una carrera técnica, cuya duración fue limitada por el nuevo gobierno belandista que empezó a desactivarlo; generando problemas de carácter académico en los usuarios en la culminación de sus estudios emprendidos.

En 1983 por Resolución Suprema N° 131, se crean los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos, adecuándose a esta nueva modalidad de formación profesional técnica, lo que a su vez con el cambio de programa se producía cuadros de profesores excedentes en diferentes Áreas y Especialidades. En consecuencia, las especialidades de Mecánica Automotriz, Minas, Metalurgia y Electrónica, pasan con todos sus docentes al IEST Andrés A. Cáceres de San Agustín de Cajas. Además, en nuestra Institución se recorta el número de especialidades a seis; siendo las siguientes: Enfermería Técnica, Técnica en Farmacia, Contabilidad, Secretariado Ejecutivo, Mecánica de Producción, Producción Agrícola y Pecuaria. La nueva organización fue por Departamentos Académicos.

En 1989 con Resolución Directoral N° 488, se crea la carrera profesional de Industrias Alimentarias y en 1996 con Resolución Directoral N° 359 se autoriza el Funcionamiento de la carrera profesional de Computación e Informática.

En 1996 el IEST es elegido Antena de Capacitación en Industrias Alimentarias, financiado por la Unión Europea, en 1998 es seleccionado por el Proyecto FORTE-PE como Centro



Experimental en el Departamento de Junín, orientado a convertirse en centro de excelencia en la Región Central del Perú. En 1999 se concreta el Proyecto MED-KOIKA, cuya finalidad es convertir al Instituto en Centro Modelo de Formación Técnica en Industrias Alimentarias a nivel Nacional. En 1999 se firma el convenio con la ONG “Flora Tristán”, este mismo año es elegido por el Ministerio de Educación como “Centro Piloto del Bachillerato”, en el 2000 firma un convenio con el Proyecto BONO-PYME promovido por el Ministerio de Industrias y Turismo con la ONG SWISSCONTAC, de igual manera es elegido por el Ministerio de Educación, según RM N° 497-2000-ED (AECIMED) como Centro Piloto para formular la nueva currícula de estudios, el 2001 firma convenio con la Universidad Peruana Los Andes a fin de que los egresados continúen sus estudios universitarios vigente hasta la fecha.

En el año 2006, con Resolución Directoral N° 0267-2006-ED, el Ministerio de Educación, a través de la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica REVALIDA la autorización de funcionamiento institucional del Instituto Superior Tecnológico Público Santiago Antúnez de Mayo/o y de sus ocho Carreras Profesionales: Producción Agropecuaria, Enfermería Técnica, Industrias Alimentarias, Contabilidad, Computación e Informática, Mecánica de Producción, Técnica en Farmacia y Secretariado Ejecutivo. Asimismo, en el año 2009 se ha firmado un convenio con la Universidad Privada Alas Peruanas para que los egresados continúen sus estudios universitarios.

El Instituto de Educación Superior Tecnológica Público **SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO**, fue seleccionado por el MINEDU como Instituto de Excelencia, el año 2017. El instituto tiene como fin formar profesionales eficientes que respondan a las necesidades de las actividades productivas y de servicio, con capacidad de investigación, emprendimiento y creatividad. En la actualidad oferta 08 carreras profesionales: Computación e Informática (Adecuado a Diseño y Programación Web), Contabilidad, Enfermería Técnica, Industrias Alimentarias, Mecánica de Producción Industrial, Producción Agropecuaria, Secretariado Ejecutivo (adecuado a Asistencia Administrativa) y Técnica en Farmacia (Adecuado a Farmacia Técnica). De las cuales 05 están ACREDITADAS por el SINEACE. Asimismo, a nivel regional, es el único que tiene su Centro de Idiomas denominado: **Centro de Idiomas Santiago Antúnez de Mayolo (CISAM)**.

Cuenta con una plana docente, altamente competitiva, que garantiza la calidad educativa que imparte. Asimismo, firmó convenios para las prácticas preprofesionales, con: MINSA, EsSALUD, GOBIERNO REGIONAL, MUNICIPALIDADES entre otros con instituciones privadas y públicas.

Las transformaciones globales y el avance científico y tecnológico han puesto en la mira a los sistemas educativos, por lo que estamos comprometidos de generar y difundir el conocimiento en la sociedad para garantizar la formación profesional tecnológica de nuestros estudiantes. Frente a este desafío las ocho carreras profesionales se encuentran en proceso de acreditación para el reconocimiento formal de los niveles óptimos de calidad en la formación de sus estudiantes.

Actualmente se encuentra bajo la dirección general de la Mg. Renee Soledad Villavicencio Zuasnabar.

1.4. MISIÓN

Somos una institución educativa pública que forma profesionales técnicos competentes y de calidad para satisfacer la demanda del mercado laboral regional, nacional e internacional con capacidad de investigación, innovación, emprendimiento, responsabilidad social y cultura ambiental.

1.5. VISIÓN

Ser al 2030 una institución de excelencia, licenciada y acreditada, reconocidos por la calidad de sus egresados a nivel regional y nacional, comprometidos con la innovación, el medio ambiente, la educación inclusiva, la interculturalidad y los objetivos de desarrollo sostenible.

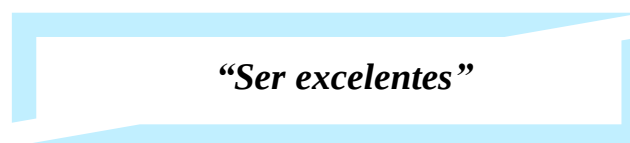
1.6. VALORES

Responsabilidad	Nos permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de nuestros actos
Respeto	Nos permite tener un trato amable y cortés, es garantía de transparencia y crea un ambiente de seguridad y cordialidad
Compromiso	Nos permite brindar todo de sí para lograr los objetivos institucionales
Honestidad	Nos permite comportarnos y expresarnos con coherencia y sinceridad en base a la verdad y justicia
Equidad	Nos permite cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes o están en desventaja

Liderazgo	Nos permite conducir y acompañar a un grupo, proporciona ideas innovadoras y motiva a cada uno a sacar lo mejor de sí
Solidaridad	Nos permite mostrarnos unidos, compartiendo sus intereses, inquietudes y necesidades
Cultura ambiental	Nos permite tener la capacidad de amar, valorar, cuidar y conservar el planeta
Trabajo en equipo	Nos permite colaborar activamente con el resto del grupo, promueve el aprendizaje colaborativo



1.7. LEMA INSTITUCIONAL



Ser excelentes es comprender que la vida no es algo que se presenta ya realizado, sino que tenemos que provocar las oportunidades para alcanzar el éxito. Ser excelentes significa trazarse un plan y lograr los objetivos deseados a pesar de todas las circunstancias que se presenten a lo largo de la vida.



Ser excelentes significa responder oportunamente frente a las necesidades y expectativas de los estudiantes; además ser excelentes implica también realizar el seguimiento a las actividades de sus competidores para identificar su ventaja competitiva. Ser excelente es trascender a nuestro tiempo dejando a las futuras generaciones un mundo mejor con sostenibilidad.

1.8. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

***“Compromiso con la satisfacción del estudiante,
brindando calidad en los servicios educativos”***



Capítulo II

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

2.1. ANÁLISIS SITUACIONAL DEL IESTP MEDIANTE LA METODOLOGÍA FODA

ASPECTOS	Análisis Interno		Análisis Externo	
	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
GESTIÓN INSTITUCIONAL	Ser una institución de Excelencia (IDEX)	Falta de sistematización de procesos académicos y administrativos.	Institución con reconocimiento a nivel regional y nacional	Normativas externas muy rígidas y verticales.
	Imagen y prestigio ganado en el mercado laboral	Programas de estudio que no se han reacreditado.	Convenios interinstitucionales con instituciones públicas y privadas del ámbito local, regional, nacional e internacional.	Poco reconocimiento a la formación técnico profesional por parte del Estado.
	Se cuenta con los principales documentos de gestión	Falta de acreditación institucional.	Organizaciones que apuestan por la educación tecnológica.	Inestabilidad política y social.
	Existe un Comité de Calidad Institucional comprometido.	Difusión e implementación del mapa de procesos acorde con las CBC.	Cumplimiento con los estándares de las CBC.	Licenciamiento incierto.
GESTIÓN ACADÉMICA	Diversidad de programas de estudio que se ofrece a la región.	Escasos mecanismos de selección de los estudiantes ingresantes.	Inserción laboral de nuestros egresados y profesionales.	Condiciones laborales e inestabilidad laboral.
	Evaluación del desempeño docente a través de las coordinaciones de los programas de estudio.	Competencias y desempeños acorde con las metodologías flexibles e innovadoras teniendo en cuenta las características socioemocionales de los estudiantes.	Internacionalización que favorece el intercambio cultural y tecnológico.	Baja remuneración y deficientes oportunidades para su desarrollo profesional.
	Docentes que realizan intervenciones individuales y grupales.	Estudiantes desmotivados y poco comprometidos.	Empleabilidad y emprendimiento.	Subempleo y desempleo.
	Unidades didácticas asignadas a docentes competentes según su perfil profesional.	Materiales y mobiliarios tecnológicos y técnicos.	Inserción al mercado laboral.	Subempleo y desempleo.

ASPECTOS	Análisis Interno		Análisis Externo	
	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
	Docentes que realizan investigación y proponen innovaciones.	Falta de presupuesto a nivel superior tecnológico.	Alianzas estratégicas con organizaciones y gremios públicos y privados	Aliados estratégicos para el logro de beneficios mutuos.
	Se reconoce a los estudiantes que ocupan los primeros puestos en rendimiento académico	Implementación del programa de inserción laboral.	Demanda creciente de técnicos a nivel regional y nacional.	Recesión.
	Egresados reconocidos en el mercado laboral.	Deserción estudiantil.	Inserción laboral.	Recesión.
INFRAESTRUCTURA	Infraestructura moderna en proceso de construcción.	Falta de equipamiento de los laboratorios y talleres.	Inversión del BID para la construcción de una infraestructura moderna.	Institutos y universidades privadas de la región con mejor implementación.
	Certificación Led.	Poco presupuesto.	Ubicación estratégica ecológica y amplia.	Reputación negativa.
PERSONAL	Personal directivo y gestores pedagógicos idóneos para cumplir los cargos asignados.	Algunos conflictos internos limitan el trabajo en beneficio de la institución.	Transparencia y confianza en el espacio físico.	Baja remuneración a los docentes y personal administrativo.
	Docentes calificados y con experiencia con títulos y grados de posgrado.	Un número significativo de docentes no cuenta con estabilidad laboral.	Crecimiento de la calidad educativa.	RIMS y bonificación aprobada por el MEF.
	Docentes capacitados y actualizados por programas de estudio.	Trámites administrativos muy burocráticos.	Mejora continua.	Recorte de presupuesto asignado por el ente rector.
	Personal administrativo especializado y proactivo.	Deficiente comunicación y trabajo en equipo.	Ascenso y rotación.	Régimen 276.
PREVISIÓN ECONÓMICA	Institución pública que no cobra pensiones y los horarios son accesibles.	Bajo presupuesto institucional y por programas de estudio.	Compromiso del sector productivo con la educación.	Presupuesto institucional manejado por la DREJ y GOREJ.
	Control de recursos debidamente recaudados acorde	Limitaciones en el uso de los recursos	Normas presupuestales y de tesorería.	Crisis económica y social.

ASPECTOS	Análisis Interno		Análisis Externo	
	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
	con el cuadro de necesidades.	debidamente recaudados.		
SERVICIOS EDUCACIONALES COMPLEMENTARIOS BÁSICOS	Servicio de tópicos implementado.	Poco presupuesto para la adquisición de bienes.	Convenios y alianzas estratégicas con Minsa y EsSalud.	Inseguridad ciudadana en la zona para los estudiantes del turno noche
	Biblioteca física y virtual.	Libros desfasados y manejo del acervo virtual.	Presupuesto asignado por el Minedu (Partida 147).	Sostenibilidad financiera.
	Talento humano del centro de idiomas reconocido por Sineace.	Infraestructura y equipamiento.	Autorización de la DREJ para inglés, quechua y Ashaninka.	Competencia.
	Talento humano con experiencia y capacidad de orientar los aprendizajes de los postulantes para que alcancen una de las vacantes ofertadas.	Trámite engorroso y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	Ingreso a instituciones educativas del nivel superior.	Deficiente logro de aprendizaje de educación básica regular.

2.2. PROCESO DE DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PEI

2.2.1. Metodología del trabajo

Para el proceso de diseño y elaboración del Proyecto Educativo Institucional 2024-2030 del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Santiago Antúnez de Mayolo” se tomaron en cuenta las siguientes etapas.

Etapas: Preliminar

El objetivo de esta etapa fue planificar las actividades que corresponden al proceso de diseño y elaboración del PEI, priorizando las siguientes tareas:

- Conformación de los miembros de la comisión del PEI 2024-2030
- Planificación del cronograma de trabajo para el diseño y elaboración del PEI.
- Taller sobre diagnóstico e identidad institucional con participación de la comunidad educativa.
- Análisis del diagnóstico e identidad institucional y elaboración del FODA, misión, visión, valores y política de calidad.
- Análisis de la propuesta pedagógica y de gestión y formulación de las mismas.

Etapas: Diagnóstico

El objetivo de esta etapa fue evaluar las características de la institución a través del análisis interno y externo a fin de identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. El análisis interno y externo del IESTP “Santiago Antúñez de Mayolo” se realizó empleando la metodología FODA, con el propósito de establecer las estrategias para poder corregir, afrontar, mantener y explotar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. El análisis FODA se realizó a través de un taller presencial en la que los representantes de la comunidad educativa brindaron su opinión en equipo.

a) Análisis interno comprende aquellas características internas de la Institución que deben maximizarse (fortalezas) o minimizarse (debilidades) para poder afrontar los retos que se presentan en el medio externo, tal es el caso de las:

- Fortalezas son aspectos favorables que posee la Institución en relación a su gestión, formación, servicios, resultados, recursos, procesos, habilidades, entre otros, los que deben ser mantenidos o consolidados por los responsables de la Institución.
- Debilidades son aspectos desfavorables que se percibe en la Institución y que deben atenderse para minimizarse tales como deficiencia o carencia en algunos procesos relacionados a la gestión estratégica, formación integral, servicios de apoyo o resultados.

b) Análisis externo se realizó con el propósito de identificar los cambios del entorno y de las variables no controlables por la Institución, está conformado por las:

- Amenazas son situaciones desfavorables, actuales o futuras, que provienen del entorno del Instituto y que pueden llegar a influir negativamente en sus resultados.
- Oportunidades son factores positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que se actúa, y que permiten al Instituto obtener ciertas ventajas.

Una vez finalizado el análisis FODA, la comisión responsable de la elaboración del PEI procedió a identificar y formular los objetivos estratégicos institucionales las que estarán enmarcadas a corregir las debilidades, afrontar las amenazas, mantener las fortalezas y explotar las oportunidades.

Etapas: Definición Estratégica

Los objetivos estratégicos fueron formulados a partir de la matriz FODA y siguiendo como horizonte los elementos de la identidad institucional (misión, visión y valores), quedando organizado de la siguiente manera:

- Dimensión Estratégica (DE) están organizadas en cuatro (4) categorías que se encuentran relacionadas con las dimensiones que propone el Modelo de Acreditación del SINEACE y las Condiciones Básicas de Calidad exigidas por el MINEDU para el licenciamiento de IES y EEST.
- Factor Estratégico (FE) comprende doce (12) categorías específicas que guardan relación con los factores del Modelo de Acreditación del SINEACE y con los componentes que forman parte de las CBC para el licenciamiento de IES y EEST exigidas por el MINEDU.
- Objetivos Estratégicos (OE) son declaraciones formuladas en relación a los factores estratégicos, siendo en total doce (12) los objetivos planteados por la Institución para lograr las metas a mediano y largo plazo y que se espera alcanzar en los próximos siete (7) años a través de acciones que le permita alcanzar su visión.
- Objetivos Específicos (Oe) son declaraciones formuladas para un corto o mediano plazo y que agrupados buscan responder a objetivos estratégicos, son 30 los objetivos específicos formulados en el PEI.

Etapas: Seguimiento y Evaluación

En esta última fase el objetivo es lograr la implantación y el desarrollo de los 30 objetivos específicos, así como garantizar su seguimiento y evaluación de las metas logradas del plan estratégico que se debe ejecutar año tras año. En esta fase se desarrollan las siguientes actividades:

- Planificación temporal Cada uno de los objetivos específicos están reflejados en el plan estratégico, los cuales fueron definidos en los plazos establecidos por la comisión responsable y que posteriormente serán evidenciados con mayor precisión en el Plan Anual de Trabajo (PAT).
- Desarrollo de planes las acciones propuestas en el plan estratégico servirán para elaborar el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la institución y de los programas de estudios, las que a través de sus responsables serán los encargados de ejecutar los planes y cumplir los objetivos específicos y estratégicos formulados.

- Seguimiento y evaluación la Dirección General y/o la comisión de seguimiento y evaluación del PEI, serán los responsables de realizar el seguimiento de cada uno de los planes de acción definidos y velar por su cumplimiento a través de la evaluación permanente del PAT.

2.2.2. Miembros de la Comisión del PEI

Mg. RENEE VILLAVICENCIO ZUASNABAR
Directora General

Dra. Isabel Liz Peña Ricapa
Jefe de Unidad Académica

Dra. HELDER TEOTISTA LLACSAHUANGA TUSE
Secretaria Académica

CPC. ROSA APOLONIA LEÓN TOLENTINO
Jefe Área Administrativa

Psic. JORGE LUIS ALVARADO EGOAVIL
Jefe de Unidad de Bienestar y Empleabilidad

Lic. ALFREDO UBILLÚS MILLA
Mg. MOISÉS ÁLVAREZ HUAMÁN
Lic. NORMA CAMPOSANO MORENO
Ing. MARÍA HILDAURA MACHUCA CAMPUZANO
Mg. SONIA REBECA VARGAS MENESES
Ing. CARLOS ALBERTO CORAS MERINO
Prof. FLORENCIO SANTOS MARTÍNEZ AYALA
Abg. JESÚS PERCY RIVERA SALAZAR
Coordinadores de Programas de Estudio

Lic. LUIS ALBERTO VALER MOYA
Coordinador de Módulos Transversales/Empleabilidad

Mg. VICENTE PALOMINO GARCÍA
Jefe de la Unidad de Investigación

Mg. JHONNY SAÚL TUPAC YUPANQUI SANTANDER
Coordinador de EFSRT y Prácticas Preprofesionales

CPC. VÍCTOR ALFREDO CUBA LÓPEZ
Coordinador de Seguimiento de Egresados y Bolsa de Trabajo

Mg. MARÍA ANTONIETA MADUEÑO CASTILLO
Jefe de la Unidad de Innovación

CPC. JUDY ANTONIO BLANCO CARO
Jefe de la Unidad de Formación Continua

CPC. LOURDES LEONISA BRAVO ESCOLBAR
Coordinadora de Responsabilidad Social

Mg. MARÍA DEL ROSARIO YUPANQUI SUASNABAR
Coordinadora de Imagen Institucional

Mg. LEONILDA VELAZCO MURILLO
Coordinadora de Actividades Productivas

Sr. MAURO ALCIDES VENTOCILLA YAURI
Representante de Administrativos

Srta. MILAGROS NICOL HUANCA LOYOLA
Representante de Estudiantes COES

2.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ESPECÍFICOS

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA	FACTOR ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Gestión Institucional	Gestión Estratégica	1. Garantizar que los documentos institucionales orienten a la gestión de la institución educativa en concordancia con los requerimientos exigidos por el MINEDU.	1. Elaborar o actualizar los documentos institucionales como el PEI, PAT, RI y MPP, como responsables de orientar la gestión del servicio educativo. 2. Garantizar la coherencia entre los propósitos institucionales y los propósitos de los programas de estudios.
	Gestión Económica y Financiera	2. Garantizar la disponibilidad de recursos económicos y financieros para la prestación del servicio educativo y su sostenibilidad en el tiempo conforme a lo establecido por el MINEDU.	3. Optimizar la administración de los recursos económicos y financieros favorables para la prestación del servicio educativo y su sostenibilidad en el tiempo. 4. Implementar un Plan de Crecimiento Institucional vinculados a los objetivos estratégicos del PEI

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA	FACTOR ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
			relacionados con los aspectos económicos, financieros, académicos administrativos e institucionales.
	Gestión de la Calidad	3. Promover el compromiso con la autoevaluación, licenciamiento, acreditación, mejora continua y la gestión por procesos para garantizar un servicio de calidad.	5. Lograr el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad exigidas por el MINEDU para el Licenciamiento institucional. 6. Lograr la acreditación institucional y de los programas de estudios y garantizar su sostenibilidad en el tiempo. 7. Implementar el sistema de gestión de la calidad con el enfoque por procesos.
	Gestión de la Información y Transparencia	4. Garantizar el correcto funcionamiento e integración de los sistemas de información para la gestión institucional, académica y administrativa.	8. Implementar el sistema de información y comunicación. 9. Mantener la actualización del portal web institucional de acuerdo a los requerimientos mínimos exigidos por el MINEDU.
Gestión de la Formación Integral	Gestión Académica	5. Garantizar la excelencia académica en los procesos formativos de los estudiantes mediante una formación integral y de calidad que responda a las exigencias del mercado laboral local, regional y nacional.	10. Fortalecer el desarrollo de los procesos de régimen académico como: admisión, matrícula, convalidación, traslados, títulos y certificación, en coherencia con los propósitos institucionales para lograr la satisfacción de los estudiantes y egresados. 11. Fortalecer los mecanismos que garanticen el desarrollo de la formación por competencia en todos los programas de estudios. 12. Fortalecer la organización e implementación de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo / prácticas preprofesionales de los programas de estudios.
	Gestión de la Investigación	6. Fortalecer la investigación y la innovación de acuerdo a las políticas y líneas de investigación institucionales.	13. Definir y desarrollar políticas y líneas de investigación e innovación acorde a la demanda del sector público, productivo y social 14. Estimular la participación de los docentes y estudiantes en

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA	FACTOR ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
			las actividades de investigación e innovación.
	Gestión de la Responsabilidad Social	7. Fortalecer una cultura de responsabilidad social y ambiental en la comunidad educativa para generar una gestión ética y eficaz del impacto en la sociedad local y regional en el marco de los ODS.	15. Desarrollar actividades de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiantes para potenciar su vinculación con la sociedad 16. Implementar políticas ambientales en base a los ODS y monitorear el cumplimiento de medidas de prevención promoviendo una cultura ambiental en la comunidad educativa.
	Gestión del Egresado	8. Garantizar el proceso de titulación de los egresados para que logren insertarse en un corto plazo al mercado laboral y establecer mecanismos para un seguimiento eficiente de los egresados.	17. Desarrollar mecanismos y estrategias de intermediación e inserción laboral, con la finalidad de conectar a los estudiantes y/o egresados con el mercado laboral. 18. Generar mecanismos para garantizar un seguimiento del egresado oportuno y eficiente. 19. Promover mecanismos que permitan asegurar la titulación de los egresados.
Gestión de Soporte Institucional	Gestión Recursos Humanos	9. Garantizar la disponibilidad de personal directivo, jerárquico, docente y administrativo, idóneos y suficientes para el desarrollo de las actividades educativas u otras vinculadas a la gestión pedagógica y/o administrativa.	20. Contar con personal directivo y jerárquico idóneo para el desarrollo del servicio educativo acorde a las exigencias del marco normativo vigente. 21. Garantizar el desarrollo de los procesos de selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento de los docentes, asegurando su idoneidad y suficiencia para el desarrollo de las actividades educativas. 22. Diseñar y ejecutar un plan de desarrollo académico que estimule a los docentes a desarrollar capacidades para optimizar su quehacer. 23. Fortalecer los mecanismos de reconocimiento e incentivos a la labor docente. 24. Fortalecer el talento humano del personal administrativo.
	Gestión de Infraestructura y equipamiento	10. Asegurar la eficiente gestión de los recursos de infraestructura y equipamiento para	25. Construir una nueva infraestructura física disponible y operativa con equipamiento

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA	FACTOR ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
		garantizar un servicio educativo de calidad.	apropiado para la prestación del servicio educativo. 26. Garantizar la implementación de los protocolos de seguridad y acciones para el mantenimiento del equipamiento de las aulas, laboratorios y talleres. 27. Gestionar de manera eficiente el uso de las aulas, laboratorios y talleres.
	Gestión de Recursos para el Aprendizaje	11. Garantizar la sostenibilidad de los recursos bibliográficos de forma física o virtual que se requieran para el desarrollo eficiente y efectivo de los programas de estudio.	28. Garantizar la conservación de los recursos bibliográficos físicos y promover su actualización de acuerdo a los requerimientos exigidos por cada programa de estudio 29. Implementar la biblioteca virtual de acuerdo a los requerimientos exigidos por cada programa de estudio.
	Gestión de Bienestar	12. Garantizar la existencia de programas de bienestar para brindar un servicio educacional complementario a todos los miembros de la comunidad educativa.	30. Garantizar la existencia de servicios educacionales complementarios como: servicio médico (tópico), social, psicopedagógico, seguridad y vigilancia.

2.4. MATRIZ DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN
GESTIÓN INSTITUCIONAL

Factor Estratégico	GESTIÓN ESTRATÉGICA
Objetivo Estratégico	1. Garantizar que los documentos institucionales orienten a la gestión de la institución educativa en concordancia con los requerimientos exigidos por el MINEDU.

Objetivo Específico	1. Elaborar o actualizar los documentos institucionales como el PEI, PAT, RI y MPP, como responsables de orientar la gestión del servicio educativo.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	PEI actualizado.	Dirección General		100%		100%		100%	
Elaboración del Plan Anual de Trabajo (PAT).	PAT actualizado.	Dirección General	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Actualización del Reglamento Interno (RI).	RI actualizado.	Jefe de la Unidad Académica	100%		100%		100%		100%
Elaboración y actualización del Manual de Perfil de Puestos (MPP).	MPP actualizado.	Jefe del Área Administrativa	100%		100%		100%		100%

Objetivo Específico	2. Garantizar la coherencia entre los propósitos institucionales y los propósitos de los programas de estudios.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ejecución y evaluación del PEI.	% de objetivos logrados.	Dirección General	15%	30%	45%	60%	75%	90%	100%
Elaboración, ejecución y evaluación del Plan Anual de Trabajo (PAT) de la institución.	% de actividades ejecutadas.	Dirección General	80%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
Elaboración, ejecución y evaluación del Plan Anual de Trabajo (PAT) de los programas de estudio.	% de actividades ejecutadas.	Coordinadores de los programas de estudio	80%	85%	85%	90%	90%	95%	100%
Mecanismos para garantizar la coherencia entre los propósitos institucionales y los propósitos de los programas de estudio.	Informe de coherencia entre propósitos institucionales y de los programas de estudio.	Comité de Calidad Institucional	1	1	1	1	1	1	1

Factor Estratégico	GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA
Objetivo Estratégico	2. Garantizar la disponibilidad de recursos económicos y financieros para la prestación del servicio educativo y su sostenibilidad en el tiempo conforme a lo establecido por el MINEDU.

Objetivo Específico	3. Optimizar la administración de los recursos económicos y financieros favorables para la prestación del servicio educativo y su sostenibilidad en el tiempo.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ejecución del presupuesto designado para la institución.	% de ejecución presupuestal institucional.	Jefe del Área Administrativa	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%
Ejecución del presupuesto designado para los programas de estudio.	% de ejecución presupuestal por programas de estudio.	Jefe del Área Administrativa	70%	75%	80%	85%	90%	95%	100%

Objetivo Específico	4. Implementar un Plan de Crecimiento Institucional vinculados a los objetivos estratégicos del PEI relacionados con los aspectos económicos, financieros, académicos administrativos e institucionales.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementación de un Plan de Crecimiento Institucional (PCI) vinculados a los objetivos estratégicos del PEI.	% de actividades ejecutadas del PCI.	Comité de Calidad Institucional	15%	30%	45%	60%	75%	90%	100%
Generar ingresos económicos para ampliar el presupuesto y lograr el mejoramiento de la	N.º de actividades ejecutadas para generar ingresos económicos.	Jefe del Área Administrativa	2	2	3	3	3	4	4

infraestructura y equipamiento de la institución.									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Factor Estratégico	GESTIÓN DE LA CALIDAD
Objetivo Estratégico	3. Promover el compromiso con la autoevaluación, licenciamiento, acreditación, mejora continua y la gestión por procesos para garantizar un servicio de calidad.

Objetivo Específico	5. Lograr el cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad exigidas por el MINEDU para el Licenciamiento institucional.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementación de un Plan de cumplimiento de las CBC para el licenciamiento institucional.	% de actividades ejecutadas del plan.	Comité de Calidad Institucional	25%	50%	100%				
Seguimiento y evaluación de las CBC exigidos en el licenciamiento institucional para garantizar su cumplimiento permanente.	% de cumplimiento de las CBC.	Comité de Calidad Institucional			100%	100%	100%	100%	100%

Objetivo Específico	6. Lograr la acreditación institucional y de los programas de estudios y garantizar su sostenibilidad en el tiempo.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Autoevaluación con fines de acreditación de los programas de estudio.	% de estándares cumplidos	Comité de Calidad Institucional	25%	50%	75%	100%			
Implementación de los planes de mejora de los programas de estudio acreditados.	% de actividades ejecutadas de los planes de mejora	Comité de Calidad Institucional				25%	50%	75%	100%
Autoevaluación con fines de acreditación institucional.	% de estándares cumplidos	Comité de Calidad Institucional			25%	50%	75%	100%	
Implementación de los planes de mejora a nivel institucional.	% de actividades ejecutadas de los planes de mejora.	Comité de Calidad Institucional						25%	50%

Objetivo Específico	7. Implementar el sistema de gestión de la calidad con el enfoque por procesos.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Diseño del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC).	Sistema aprobado.	Comité de Calidad Institucional	50%	100%					
Implementación del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC).	% de actividades ejecutadas del sistema.	Comité de Calidad Institucional			50%	75%	100%	100%	100%
Planificación, ejecución y evaluación de auditoría interna del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC).	N.º de auditorías internas	Comité de Calidad Institucional					1	1	2

Factor Estratégico	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA
Objetivo Estratégico	4. Garantizar el correcto funcionamiento e integración de los sistemas de información para la gestión institucional, académica y administrativa.

Objetivo Específico	8. Implementar el sistema de información y comunicación								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementación del Sistema de Información y Comunicación (SIC).	% de actividades ejecutadas del sistema.	Responsable de Imagen Institucional	50%	60%	70%	80%	90%	100%	100%
Seguimiento y evaluación del Sistema de Información y Comunicación (SIC).	Informes realizados.	Responsable del Imagen Institucional	1	1	1	1	1	1	1

Objetivo Específico	9. Mantener la actualización del portal web institucional de acuerdo a los requerimientos mínimos exigidos por el MINEDU.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementación del portal web institucional conforme al Art. 42° de la ley 30512 que contenga información: institucional, de locales y de contacto.	Portal web institucional implementado.	Responsable de Imagen Institucional	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Implementación y actualización de la sección de transparencia en el portal web institucional.	N.° de actualizaciones anuales.	Responsable de Imagen Institucional	12	12	18	18	24	24	36
Implementación y actualización del Sistema de Registro de Información Académica y EVA en el portal web institucional.	N.° de actualizaciones anuales	Responsable de Imagen Institucional	12	12	18	18	18	24	24
Implementación y actualización de la biblioteca virtual en el portal web institucional.	N.° de actualizaciones anuales	Responsable de Imagen Institucional	6	6	6	12	12	12	12
Implementación y actualización de la bolsa laboral en el portal web institucional.	N.° de actualizaciones anuales	Responsable de Imagen Institucional	6	6	6	12	12	12	12

DIMENSIÓN
GESTIÓN DE LA FORMACIÓN INTEGRAL

Factor Estratégico	GESTIÓN ACADÉMICA
Objetivo Estratégico	5. Garantizar la excelencia académica en los procesos formativos de los estudiantes mediante una formación integral y de calidad que responda a las exigencias del mercado laboral local, regional y nacional.

Objetivo Específico	10. Fortalecer el desarrollo de los procesos de régimen académico como: admisión, matrícula, convalidación, traslados, títulos y certificación, en coherencia con los propósitos institucionales para lograr la satisfacción de los estudiantes y egresados.
----------------------------	--

Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementación y sistematización del proceso académico de admisión.	% de implementación del proceso de admisión.	Secretaría Académica	50%	750%	100%	100%	100%	100%	100%
Implementación y sistematización del proceso académico de matrícula.	% de implementación del proceso de matrícula.	Secretaría Académica	50%	750%	100%	100%	100%	100%	100%
Implementación y sistematización del proceso académico de traslado y convalidación.	% de implementación del proceso de traslado y convalidación.	Secretaría Académica	50%	750%	100%	100%	100%	100%	100%
Implementación y sistematización del proceso académico de grados y títulos.	% de implementación del proceso de grados y títulos.	Secretaría Académica	50%	750%	100%	100%	100%	100%	100%
Implementación y sistematización del proceso académico de certificación.	% de implementación del proceso de certificación.	Secretaría Académica	50%	750%	100%	100%	100%	100%	100%

Objetivo Específico	11. Fortalecer los mecanismos que garanticen el desarrollo de la formación por competencia en todos los programas de estudios.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Contextualización y actualización de las programaciones curriculares del DCB de los programas de estudio.	N.º de programaciones curriculares contextualizadas.	Coordinadores de los programas de estudio	8		8		8		8
Adecuación de los planes de estudios a los lineamientos académicos generales del MINEDU.	N.º de planes de estudios adecuados y aprobados.	Coordinadores de los programas de estudio		8		8		8	
Elaboración, revisión y aprobación de los sílabos de las unidades didácticas de los programas de estudio.	Sílabos revisados y aprobados.	Coordinadores de los programas de estudio	90%	95%	100%	100%	100%	100%	100%
Planificación, ejecución y evaluación del proceso de supervisión de la labor docente en el aula.	% de docentes supervisados.	Jefe de la Unidad Académica	75%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
Implementación del sistema de evaluación del aprendizaje de los programas de estudio.	N.º de actividades ejecutados del sistema de evaluación del aprendizaje.	Jefe de la Unidad Académica	50%	75%	100%	100%	100%	100%	100%
Implementación del sistema de tutoría y consejería.	% de actividades ejecutadas del sistema.	Jefe Unidad de Bienestar y Empleabilidad	25%	25%	25%	25%	25%		

Objetivo Específico	12. Fortalecer la organización e implementación de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo / prácticas preprofesionales de los programas de estudios.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Planificación, ejecución y evaluación de Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT) / Prácticas Preprofesionales (PPP) de los programas de estudio.	% de EFSRT/PPP ejecutadas por los estudiantes.	Responsable de las EFSRT-PPP	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Actualización del Reglamento Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT) / Prácticas Preprofesionales (PPP)	Reglamento actualizado y aprobado.	Responsable de las EFSRT-PPP	1		1		1		1
--	------------------------------------	------------------------------	---	--	---	--	---	--	---

Factor Estratégico	GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Objetivo Estratégico	6. Fortalecer la investigación y la innovación de acuerdo a las políticas y líneas de investigación institucionales.

Objetivo Específico	13. Definir y desarrollar políticas y líneas de investigación e innovación acorde a la demanda del sector público, productivo y social								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Elaboración o actualización de las políticas y líneas de investigación e innovación de la institución.	Políticas y líneas de investigación aprobadas.	Responsable de la Unidad de Investigación Responsable de la Unidad de Innovación	1		1		1		1
Implementación de un plan de investigación aplicada e innovación.	% de actividades ejecutadas del plan.	Responsable de la Unidad de Investigación Responsable de la Unidad de Innovación	25%	40%	50%	60%	75%	90%	100%
Actualización y aprobación del reglamento de investigación aplicada e innovación.	Reglamento aprobado.	Responsable de la Unidad de Investigación Responsable de la Unidad de Innovación	1		1		1		1

Objetivo Específico	14. Estimular la participación de los docentes y estudiantes en las actividades de investigación e innovación.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Desarrollo de proyectos de investigación y/o innovación realizado por estudiantes y/o docentes.	N.º proyectos de investigación y/o innovación desarrollados.	Responsable de la Unidad de Investigación Responsable de la Unidad de Innovación	2	2	4	4	6	6	8
Seguimiento y evaluación de los proyectos de investigación aplicada e innovación.	Informes realizados.	Responsable de la Unidad de Investigación Responsable de la Unidad de Innovación	2	2	4	4	6	6	8
Elaboración del plan de implementación del repositorio institucional para la difusión de los trabajos de investigación e innovación.	% de actividades ejecutadas del plan.	Responsable de la Unidad de Investigación Responsable de la Unidad de Innovación	20%	35%	50%	65%	80%	90%	100%

Factor Estratégico	GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
Objetivo Estratégico	7. Fortalecer una cultura de responsabilidad social y ambiental en la comunidad educativa para generar una gestión ética y eficaz del impacto en la sociedad local y regional en el marco de los ODS.

Objetivo Específico	15. Desarrollar actividades de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiantes para potenciar su vinculación con la sociedad.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementación de un plan (anual) de responsabilidad social vinculadas a la formación y proyección a la comunidad que involucre la participación de la comunidad educativa.	% de ejecución de actividades de responsabilidad social.	Responsable del Área de Responsabilidad Social	80%	85%	90%	90%	95%	100%	100%
Seguimiento y evaluación de las actividades de responsabilidad social.	Informes realizados.	Responsable de Área de Responsabilidad Social	1	1	1	2	2	2	2
Incorporación de los resultados de las actividades de responsabilidad social en la formación integral de los estudiantes.	N.º de unidades didácticas que incorporan resultados de las actividades de responsabilidad social por programa.	Coordinadores de los programas de estudios	1	2	2	3	4	5	6

Objetivo Específico	16. Implementar políticas ambientales en base a los ODS y monitorear el cumplimiento de medidas de prevención promoviendo una cultura ambiental en la comunidad educativa.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Elaboración o actualización de las políticas ambientales de la institución.	Políticas ambientales aprobadas.	Responsable del Área de Medio Ambiente y Seguridad	1		1		1		1
Implementación del plan (anual) de protección ambiental en base a los ODS.	% de actividades ejecutadas del plan.	Responsable del Área de Medio Ambiente y Seguridad	80%	85%	90%	90%	95%	100%	100%
Implementación del plan de seguridad y vigilancia institucional que garantice la integridad física, psicológica y material de los miembros de la comunidad educativa.	% de actividades ejecutadas del plan.	Responsable del Área de Medio Ambiente y Seguridad	20%	35%	50%	65%	80%	90%	100%

Factor Estratégico	GESTIÓN DEL EGRESADO
Objetivo Estratégico	8. Garantizar el proceso de titulación de los egresados para que logren insertarse en un corto plazo al mercado laboral y establecer mecanismos para un seguimiento eficiente de los egresados.

Objetivo Específico	17. Desarrollar mecanismos y estrategias de intermediación e inserción laboral, con la finalidad de conectar a los estudiantes y/o egresados con el mercado laboral.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementación del plan de intermediación e inserción laboral para estudiantes y egresados.	% de actividades ejecutadas del plan.	Responsable del Seguimiento de Egresados	20%	35%	50%	65%	80%	90%	100%
Seguimiento y evaluación de las actividades de intermediación e inserción laboral para estudiantes y egresados.	Informes realizados.	Responsable del Seguimiento de Egresados	1	1	1	2	2	2	2

Objetivo Específico	18. Generar mecanismos para garantizar un seguimiento del egresado oportuno y eficiente.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Elaboración, actualización y aprobación del reglamento de seguimiento a egresados.	Reglamento aprobado.	Responsable del Seguimiento de Egresados		1		1		1	
Implementación del sistema de seguimiento de egresados.	% actividades ejecutadas del plan.	Responsable del Seguimiento de Egresados	40%	50%	60%	75%	90%	100%	100%

Objetivo Específico	19. Promover mecanismos que permitan asegurar la titulación de los egresados.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Seguimiento del tiempo transcurrido desde el ingreso hasta la titulación, de acuerdo al nivel formativo.	Tiempo transcurrido en años desde el ingreso hasta la titulación.	Secretaría Académica	3,75	3,75	3,60	3,60	3,50	3,50	3,40
Implementación del plan de titulación.	% de actividades ejecutadas del plan.	Secretaría Académica	40%	50%	60%	75%	90%	100%	100%

DIMENSIÓN

GESTIÓN DE SOPORTE INSTITUCIONAL

Factor Estratégico	GESTIÓN RECURSOS HUMANOS								
Objetivo Estratégico	9. Garantizar la disponibilidad de personal directivo, jerárquico, docente y administrativo, idóneos y suficientes para el desarrollo de las actividades educativas u otras vinculadas a la gestión pedagógica y/ o administrativa.								

Objetivo Específico	20. Contar con personal directivo y jerárquico idóneo para el desarrollo del servicio educativo acorde a las exigencias del marco normativo vigente.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Evaluación del cumplimiento de requisitos del Director General conforme lo establecido en el art. 31 de la Ley N° 30512.	% cumplimiento de requisitos del director general.	Consejo Asesor	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Evaluación del cumplimiento de requisitos del personal jerárquico según el MPP.	% cumplimiento de requisitos del personal jerárquico.	Directora General	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
---	---	-------------------	------	------	------	------	------	------	------

Objetivo Específico	21. Garantizar el desarrollo de los procesos de selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento de los docentes, asegurando su idoneidad y suficiencia para el desarrollo de las actividades educativas.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Planificación, ejecución y evaluación del proceso de selección docente.	N.º de informes de selección docente.	Jefe de la Unidad Académica	1	1	1	1	1	1	1
Planificación, ejecución y evaluación del desempeño docente.	N.º de docentes evaluados.	Jefe de la Unidad Académica	75%	90	100%	100%	100%	100%	100%
Ejecución del plan anual de capacitación y perfeccionamiento docente.	N.º de docentes capacitados.	Jefe de la Unidad Académica	75%	90%	100%	100%	100%	100%	100%

Objetivo Específico	22. Diseñar y ejecutar un plan de desarrollo académico que estimule a los docentes a desarrollar capacidades para optimizar su quehacer.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementar un plan de desarrollo académico para los docentes nombrados y contratados a tiempo completo.	% de actividades ejecutados del plan.	Jefe de la Unidad Académica	20%	35%	50%	60%	75%	90%	100%
Implementar un plan anual de inducción para los docentes nuevos contratados.	% de actividades ejecutados del plan.	Jefe de la Unidad Académica	75%	80%	90%	95%	100%	100%	100%

Objetivo Específico	23. Fortalecer los mecanismos de reconocimiento e incentivos a la labor docente.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Elaboración y actualización del reglamento de reconocimiento de la labor docente.	Reglamento aprobado.	Jefe de la Unidad Académica		1		1		1	
Implementación del sistema de reconocimiento de la labor docente.	% de actividades ejecutados del sistema.	Jefe de la Unidad Académica	20%	35%	50%	60%	75%	90%	100%

Objetivo Específico	24. Fortalecer el talento humano del personal administrativo.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Planificación, ejecución y evaluación del desempeño del personal administrativo.	% de administrativos evaluados.	Jefe del Área Administrativa	75%	90%	100%	100%	100%	100%	100%
Ejecución del plan anual de capacitación al personal administrativo.	N.º de personal administrativo capacitados.	Jefe del Área Administrativa	75%	80%	85%	90%	95%	100%	100%
Ejecución del plan anual de reconocimiento al personal administrativo.	% de personal administrativos que recibieron reconocimiento.	Jefe del Área Administrativa	20%	20%	25%	25%	30%	30%	35%

Factor Estratégico	GESTIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO
Objetivo Estratégico	10. Asegurar la eficiente gestión de los recursos de infraestructura y equipamiento para garantizar un servicio educativo de calidad.

Objetivo Específico	25. Construir una nueva infraestructura física disponible y operativa con equipamiento apropiado para la prestación del servicio educativo.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Construcción de una nueva infraestructura.	% de avance de la construcción.	Directora General	50%	75%	100%				
Implementación del equipamiento de última tecnología para la nueva infraestructura.	% de equipos nuevos entregados.	Directora General		75%	100%				

Objetivo Específico	26. Garantizar la implementación de los protocolos de seguridad y acciones para el mantenimiento del equipamiento de las aulas, laboratorios y talleres.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ejecución del Plan Bial de Seguridad y Bioseguridad.	% de actividades ejecutadas del plan.	Jefe del Área Administrativa	40%	80%	45%	90%	50%	100%	
Implementación de protocolos de bioseguridad de los laboratorios y talleres.	% de laboratorios con protocolos de bioseguridad implementados.	Jefe del Área Administrativa	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Implementación de protocolos de seguridad de las aulas.	% de aulas con protocolos de seguridad implementados.	Jefe del Área Administrativa	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Objetivo Específico	27. Gestionar de manera eficiente el uso de las aulas, laboratorios y talleres.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Ejecución del plan anual de disponibilidad de las aulas, laboratorios y talleres.	Informe por periodo lectivo de disponibilidad.	Jefe del Área Administrativa	2	2	2	2	2	2	2
Ejecución del plan anual de mantenimiento de infraestructura, mobiliario y equipamiento.	% de actividades ejecutadas del plan.	Jefe del Área Administrativa	75%	80%	85%	90%	95%	100%	100%

Factor Estratégico	GESTIÓN DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE
Objetivo Estratégico	11. Garantizar la sostenibilidad de los recursos bibliográficos de forma física o virtual que se requieran para el desarrollo eficiente y efectivo de los programas de estudios.

Objetivo Específico	28. Garantizar la conservación de los recursos bibliográficos físicos y promover su actualización de acuerdo a los requerimientos exigidos por cada programa de estudio.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementación de recursos bibliográfico de la biblioteca física de la institución.	N.º de adquisiciones nuevas de material bibliográfico	Responsable de la Biblioteca	10	15	20	25	30	35	40

Mejoramiento en el servicio de atención a los estudiantes en el uso de la biblioteca física.	% de estudiantes satisfechos con la atención en la biblioteca física	Responsable de la Biblioteca	75%	75%	80%	80%	85%	85%	90%
--	--	------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Objetivo Específico	29. Implementar la biblioteca virtual de acuerdo a los requerimientos exigidos por cada programa de estudio.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Implementación de la biblioteca virtual especializada.	% de estudiantes satisfechos con la biblioteca virtual.	Responsable de la Biblioteca	50%	55%	60%	65%	70%	75%	75%
Adquisición de suscripciones de bases de datos electrónicas para la biblioteca virtual.	N.º de suscripciones de base de datos para la biblioteca virtual.	Responsable de la Biblioteca		1	1	1	1	2	2

Factor Estratégico	GESTIÓN DE BIENESTAR
Objetivo Estratégico	12. Garantizar la existencia de programas de bienestar para brindar un servicio educacional complementario a todos los miembros de la comunidad educativa.

Objetivo Específico	30. Garantizar la existencia de servicios educacionales complementarios como: servicio médico (tópico), social, psicopedagógico.								
Acciones	Indicadores	Responsable	METAS						
			2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Fortalecimiento de la calidad de atención del servicio de atención básica de emergencias (Tópico).	% de estudiantes satisfechos con el servicio de tópico.	Responsable del Servicio de Atención Básica de Emergencias	70%	75%	75%	80%	80%	85%	85%
Implementación del servicio social.	% de estudiantes satisfechos con el servicio social.	Jefe Unidad de Bienestar Empleabilidad.	60%	60%	65%	65%	70%	70%	75%
Implementación del servicio psicopedagógico.	% de estudiantes satisfechos con el servicio psicopedagógico.	Jefe Unidad de Bienestar Empleabilidad.	65%	65%	70%	70%	75%	75%	80%



Capítulo III

PROPUESTA PEDAGÓGICA

3.1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA

La propuesta pedagógica del IESTP “Santiago Antúnez de Mayolo” busca plasmar las intenciones vinculadas al proceso de enseñanza y aprendizaje, en ese sentido recoge los principios filosóficos y pedagógicos que son coherentes a la práctica educativa. Respaldada la intención sobre el tipo de estudiante que se quiere formar, en ese sentido la propuesta pedagógica busca fundamentar los propósitos, la enseñanza, el sistema de evaluación, la programación, las estrategias didácticas y los recursos que se han de utilizar para cumplir con esa intención. Se plantea como objetivos de la propuesta pedagógica:

- Brindar una educación integral, de calidad y excelencia a los futuros profesionales técnicos.
- Fortalecer la enseñanza superior tecnológica centrada en el enfoque pedagógico por competencias.
- Promover una formación profesional tecnológica basado en los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos.
- Fomentar en los estudiantes el desarrollo de habilidades a través de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo encaminadas al campo laboral.

3.2. ENFOQUE PEDAGÓGICO POR COMPETENCIA

Las competencias educativas señalan que hay que desarrollar nuevos métodos que combinen las exigencias de las tecnologías con las habilidades o destrezas del trabajador. A diferencia del modelo centrado en el estudiante que enfatiza el proceso de aprendizaje individual, el modelo centrado en las competencias se dirige a los resultados. No obstante, el enfoque de competencias educativas ha tomado del modelo centrado en el estudiante tres principios importantes: el desarrollo del pensamiento crítico, la resolución de problemas y el aprendizaje significativo.

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.

En el tema de competencias parte de los resultados finales obtenidos en el Proyecto Tuning América Latina (2004-2007). En un primer momento los grupos de trabajo elaboraron la lista de Competencias Genéricas a través de consensos, que fueron validadas mediante cuestionarios por académicos, estudiantes, graduados y empleadores de América Latina; quedando finalmente determinados 26 competencias genéricas.

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- Capacidad de investigación.
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
- Capacidad creativa.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- Compromiso con su medio socio-cultural.
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- Habilidad para trabajar en forma autónoma.
- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Compromiso ético.
- Compromiso con la calidad.

En la educación basada en competencias quien aprende lo hace al identificarse con lo que produce, al reconocer el proceso que realiza para construir y las metodologías que dirigen este proceso. La evaluación determina qué algo específico va a desempeñar o construir el estudiante y se basa en la comprobación de que el alumno es capaz de construirlo o desempeñarlo.

La educación basada en competencias concierne a una experiencia práctica, que se vincula a los conocimientos para lograr una intención. La teoría y la experiencia práctica convergen con las habilidades y los valores, utilizando la teoría para aplicar el conocimiento a la construcción o desempeño de algo. Con respecto a cómo evaluar las competencias de los estudiantes, lo ideal es que la evaluación sea integral; para cumplir con este objetivo, esta debe ser integral desde dos puntos de vista:

- a) Con respecto al estudiante, deben evaluarse conocimientos, habilidades y actitudes. La evaluación de los contenidos requiere ser distinta en cada asignatura, pues tiene que estar acorde con el tipo de contenido que se quiera evaluar.
- b) Con respecto a los contenidos
- *Conceptuales*, los contenidos conceptuales deben evaluarse de acuerdo al grado o nivel de profundización que se quiera alcanzar. Las actividades propias de la evaluación para este tipo de contenidos son: debates, diálogos, resolución de problemas.
 - *Factuales*, los contenidos factuales se refieren a los hechos. Para evaluarlos, se necesita una asociación de conceptos. Los aspectos a tomar en cuenta para evaluar este tipo de contenidos son: rapidez y alteración de la secuencia de lo visto en clase.
 - *Procedimentales*, los contenidos procedimentales se refieren al saber hacer, su evaluación consiste en verificar el dominio de la habilidad en la práctica. Se evalúa a través de la observación sistemática en actividades hechas en clase.
 - *Actitudinales*, la evaluación de los contenidos actitudinales está compuesta por elementos cognitivos, conductuales y afectivos. Por lo tanto, su evaluación es compleja. Los problemas en torno a este aspecto son:
 - ✓ La valoración del profesor puede ser subjetiva, debido a sus posiciones ideológicas.
 - ✓ Existe poca tradición práctica en la evaluación de actitudes, por lo que se cuestiona la necesidad de evaluarlos.

3.3. LINEAMIENTOS TEÓRICOS SOBRE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Educación

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 transferidas 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.

La educación es un proceso de socialización y endoculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, entre otros).

Educación Superior Tecnológica

La Educación superior está referida a la última etapa del proceso de aprendizaje académico. Se imparte en academias 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.

En el Perú, la Educación Superior (ES) es parte de la segunda etapa del Sistema Educativo que tiene por finalidad formar profesionales competitivos, polivalentes y con valores, que desarrollen competencias profesionales que respondan a las características y demandas del mercado local, regional, nacional e internacional en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. La Ley N° 30512 establece los principios que sustentan la Educación Superior en la formación integral de las personas, siendo la calidad educativa y la pertinencia fundamentales en el proceso formativo para el incremento de posibilidades de empleabilidad con mejores condiciones laborales, facilitando el tránsito entre el mundo educativo y laboral.

En tanto que la educación tecnológica, es entendida como la comprensión global de la tecnología como fenómeno cultural y como creación humana. Por otro lado, se la define también como el conocimiento vinculado a la posición que ocupa el área de la Tecnología dentro de la estructura curricular de un sistema educativo. La educación Tecnológica, también denominada enseñanza técnica o educación técnica, es una disciplina dentro del que hacer educativo y también una actividad social centrada en el saber hacer que, a través del uso racional, organizado, planificado y creativo de los recursos materiales y la información, pretende familiarizar a los estudiantes con los conocimientos prácticos, orientados a las necesidades de la vida diaria e intenta dar respuesta a las necesidades y demandas sociales relativas a la producción, distribución y uso de bienes, procesos y servicios.

La educación superior tecnológica forma personas en los campos de la ciencia, la tecnología y las artes, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral nacional y global. Esto contribuye al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento de la productividad y competitividad.

Enseñanza

La 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. 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.

La enseñanza también es definida 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.

Aprendizaje

El 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. Este proceso 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.

El aprendizaje es concebido como el cambio de la conducta debido a la experiencia, es decir, no debido a factores madurativos, ritmos biológicos, enfermedad u otros que no correspondan a la interacción del organismo con su medio.

3.4. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS

El IESTP “Santiago Antúnez de Mayolo” en la formulación de sus principios ha contemplado: los principios declarados en la Ley N° 30512 (calidad educativa, pertinencia, flexibilidad, inclusión social, transparencia, interculturalidad, equidad y mérito), los principios psicológicos, pedagógicos y psicopedagógicos, quedando establecido de la siguiente manera:

Principio 1

Brindar una formación tecnológica integral centrada en el estudiante como eje formativo sobre la cual gira todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Principio 2

Desarrollar un enfoque por competencias durante todo el proceso formativo para lograr profesionales competentes con capacidad para: aprender a conocer; aprender a hacer; aprender a ser y aprender a vivir juntos.

Principio 3

Ser una Institución de Excelencia de carácter público cuya institucionalidad garantiza y promueve espacios de intercambio estudiantil, experiencias formativas, difusión de proyectos de investigación e innovación, en el marco de la cooperación, respeto y tolerancia.

Principio 4

Brindar una educación superior de calidad a través de la labor de sus docentes calificados, quienes desarrollan en sus estudiantes competencias que les permitan responder a las

necesidades que exige el mercado laboral.

Principio 5

Valorar, respetar y entender la interculturalidad, diversidad de género e inclusión, como mecanismos de convivencia que permitan desarrollar la labor educativa en un clima de tolerancia, respeto y solidaridad.

Principio 6

Asumir el compromiso y la defensa del medio ambiente y de los recursos naturales vinculados a los ODS, promoviendo la sensibilización y concienciación con actitudes y acciones de preocupación; respeto y cuidado del entorno mediato e inmediato.

Principio 7

Fomentar la calidad de vida de todos los miembros de la comunidad educativa, promoviendo estilos de vida saludables, especialmente en lo relativo a hábitos y actitudes vinculadas a la alimentación saludable, actividad física, sueño y estrés, salud mental, prevención de sustancias tóxicas.

Principio 8

Ser una comunidad educativa comunitaria que busca desarrollar proyectos colectivos e involucrarse en las propuestas más viables en favor de la educación, bienestar y disciplina del estudiante.

3.5. MODELOS FORMATIVOS

3.5.1. Modelo centrado en los 4 Pilares de la Educación Superior

Aprender a conocer

Este tipo de aprendizaje, que tiende menos a la adquisición de conocimientos clasificados y codificados que al dominio de los instrumentos mismos del saber, puede considerarse a la vez medio y finalidad de la vida humana.

Aprender a hacer

Aprender a conocer y aprender a hacer son, en gran medida, indisociables. Pero lo segundo está más estrechamente vinculado a la cuestión de la forma profesional: ¿cómo enseñar al estudiante a poner en práctica sus conocimientos y, al mismo tiempo, como adaptar la enseñanza al futuro mercado del trabajo, cuya evolución no es totalmente previsible.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

Sin duda, este aprendizaje constituye una de las principales empresas de la educación contemporánea. Demasiado a menudo, la violencia que impera en el mundo contradice la esperanza que algunos habían depositado en el progreso de la

humanidad. A través de los medios de comunicación masiva, la opinión pública se convierte en observadora impotente, y hasta en rehén, de quienes generan o mantienen vivos los conflictos.

Aprender a ser

Desde su primera reunión, la comisión ha reafirmado enérgicamente un principio fundamental: la educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Todos los seres humanos deben estar en condiciones, en particular gracias a la educación recibida en su juventud, de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

3.5.2. Modelo centrado en el Aprendizaje Activo

El aprendizaje activo es un modelo formativo 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.

El aprendizaje activo se caracteriza por: involucrar a todos, se basa en el estudiante y no en el docente, es un proceso orientado, es relacional, está enfocado a través de la participación, es divertido y/o cautivante.

La participación de los estudiantes en un aprendizaje activo, se observa que:

- Pasan de un rol de escucha pasiva al involucramiento activo en las actividades de aprendizaje (lecturas, discusiones, reflexiones, etc.)
- Se involucran en procesos del pensamiento de orden superior tales como análisis, síntesis y evaluación.
- Aprenden en el diálogo y en la interacción con el contenido y desarrollo de competencias.
- Los estudiantes reciben retroalimentación inmediata del docente y de sus compañeros.

La participación de los docentes en un aprendizaje activo, conlleva a:

- Diseñar las actividades de acuerdo a su disciplina y al momento curricular que viven los estudiantes.
- Adaptar la actividad de aprendizaje a las posibilidades y necesidades del grupo.
- Facilitar el proceso de la actividad cuidando la extensión y profundidad del conocimiento que se aborda.
- Retroalimentar de manera oportuna sobre el desempeño del grupo y de los estudiantes individualmente.

- Orientar al desarrollo de las competencias de los estudiantes según el módulo y el nivel de la unidad didáctica.

3.5.3. Modelo centrado en el 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. Para Ausubel (1963), el aprendizaje significativo es el mecanismo humano, por excelencia, para adquirir y almacenar la inmensa cantidad de ideas e informaciones representadas en cualquier campo de conocimiento.

3.5.4. Modelo Socioformativo

El modelo educativo desde la socioformación debe ser una visión compartida de todos los actores de las IES en torno a la formación integral de profesionales que pongan en funcionamiento proyectos y acciones con impacto en lograr el desarrollo social sostenible, en el marco de la sociedad del conocimiento, con inclusión, interculturalidad, integralidad, transversalidad, equidad y compromiso con la excelencia, a través de la articulación de la docencia, la investigación, la vinculación con las comunidades y la gestión, de tal manera que se puedan brindar soluciones específicas a problemas como la pobreza, la violencia, el narcotráfico, las adicciones, los embarazos no planeados, la contaminación del ambiente, entre otros. El modelo educativo socioformativo, como visión compartida en su conjunto, implica que todos los actores contribuyan en su construcción, validación, ejecución y mejora, para asegurar que efectivamente tenga impacto en la formación necesaria para ayudar a la comunidad en su desarrollo integral.

Una IES que implemente el modelo educativo socioformativo, considera el desarrollo social sostenible y se observa en el abordaje de problemas del mundo real que benefician a la sociedad, a través de la colaboración, la gestión del conocimiento y la metodología de proyectos, articulando las funciones básicas de la educación superior en torno a este propósito, tales como la docencia, la investigación, la extensión, la vinculación y los servicios.

El modelo educativo socioformativo forma para el desarrollo social sostenible, ya que posee como mínimo las siguientes características:

- Resolución de problemas de alto impacto en el contexto.
- Obtención de productos con valor en el entorno.
- Evaluación orientada a la formación y a la resolución de problemas del contexto.
- Flexibilidad curricular.
- Trabajo colaborativo de todos los actores educativos.
- Proyecto ético de vida.
- ✓ Mejora continua
- ✓ Pensamiento complejo

3.5.5. Modelo de aprendizaje basado en retos

Según el Observatorio de Innovación Educativa (2016), el aprendizaje basado en retos (ABR) es una metodología activa en la que los estudiantes promueven sus propios aprendizajes, abordando problemas reales de su entorno con exactitud reflexiva y cívica; este enfoque se centra en que los estudiantes busquen soluciones a desafíos significativos, fomentando el desarrollo de habilidades como la toma de decisiones, la comunicación avanzada, la ética y el liderazgo.

Fases

- Decisión sobre el tema
Se plantea un tema genérico que resulte desafiante para los estudiantes.
- Brainstorming y formulación de preguntas y formulación de preguntas
Los estudiantes reflexionan generan preguntas para llegar a una pregunta troncal que refleje su interés y las necesidades sociales.
- Desarrollo del reto
Se busca la solución más adecuada al problema a través de preguntas, actividades y recursos, utilizando las TIC para la investigación.
- Comprobación en contexto
Se prueba la eficacia de la solución en entornos reales.
- Difusión del trabajo
Se comparte los resultados mediante vídeos o publicaciones.
- Evaluación
Incluye autoevaluación, evaluación continua por parte de docentes posiblemente evaluaciones externas.

3.5.6. Modelo de aprendizaje adaptativo

Según Morillo (s/f), el aprendizaje adaptativo es una metodología educativa que se centra en personalizar las estrategias de enseñanza y aprendizaje según las necesidad e intereses individuales de los estudiantes; este enfoque se apoya en tecnologías avanzadas como el análisis de datos, la inteligencia artificial y el

aprendizaje automático para adaptar de forma automática actividades, contenidos y estilos de aprendizaje en función de indicadores.

- Personalización e individualización
El proceso educativo se adapta a cada estudiante de manera única.
- Adaptación automática
Actividades, contenidos y estilos de aprendizaje se ajustan automáticamente.
- Fomento del aprendizaje autónomo
Motiva a los estudiantes a ser proactivos en su proceso de aprendizaje.
- Retroalimentación inmediata
Se proporciona feedback inmediato a través de diversas herramientas como ChatBot, tutoría en línea y evaluación automatizada.

3.6. MODALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO

En el Instituto de Educación Superior Tecnológica “Santiago Antúnez de Mayolo” la modalidad de enseñanza es PRESENCIAL, entiéndase la educación presencial como la estructura base de la educación que se conoce en el mundo entero, esta se basa en la presencia de un docente y estudiantes en un aula de clases, donde el maestro es quien lleva la batuta y dirige la misma. En la educación presencial, los estudiantes tienen la oportunidad de interactuar físicamente con el docente, lo que le permite despejar dudas y realizar preguntas al instante, sino que también interactúa con sus compañeros de clase, lo que le permite desarrollar su comportamiento social.

La educación presencial ha sido un medio de enseñanza y aprendizaje desde toda la vida, llevado a cabo en un espacio físico como son las Escuelas, Institutos y Universidades en tiempo real. En este tipo de servicio se destaca la labor de acompañamiento por parte de los docentes, además a través de ellas los estudiantes desarrollan habilidades cognitivas y sociales que le darán oportunidades para ser competentes en el mercado laboral. También, la educación presencial estimula y fomenta la autoestima, tanto intelectual como afectiva, permite adquirir nuevos hábitos y normas de convivencia que le permitirá afrontar a las necesidades y desafíos de la sociedad y que hoy en día le servirán a los estudiantes para adaptarse a todos los cambios.

3.7. NIVEL FORMATIVO

El Instituto de Educación Superior Tecnológica “Santiago Antúnez de Mayolo” desarrolla el nivel formativo superior, entendiendo la educación superior como la última etapa del proceso de aprendizaje académico. En el Perú se imparte en Institutos, Escuelas y 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.

En el Perú, la Educación Superior (ES) es parte de la segunda etapa del Sistema Educativo que tiene por finalidad formar profesionales competitivos, polivalentes y con valores, que desarrollen competencias profesionales que respondan a las características y demandas del mercado local, regional, nacional e internacional en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. La Ley N° 30512 establece los principios que sustentan la Educación Superior en la formación integral de las personas, siendo la calidad educativa y la pertinencia fundamentales en el proceso formativo para el incremento de posibilidades de empleabilidad con mejores condiciones laborales, facilitando el tránsito entre el mundo educativo y laboral.

Asimismo, es importante destacar que el Instituto de Educación Superior Tecnológica “Santiago Antúñez de Mayolo” imparte educación superior tecnológica, entendida como la comprensión global de la tecnología como fenómeno cultural y como creación humana. La educación Tecnológica, también denominada enseñanza técnica o educación técnica, es una disciplina dentro del que hacer educativo y también una actividad social centrada en el saber hacer que, a través del uso racional, organizado, planificado y creativo de los recursos materiales y la información, pretende familiarizar a los estudiantes con los conocimientos prácticos, orientados a las necesidades de la vida diaria e intenta dar respuesta a las necesidades y demandas sociales relativas a la producción, distribución y uso de bienes, procesos y servicios.

En el Perú la Educación Tecnológica está representada por las Escuelas e Institutos Superiores Tecnológicos, siendo instituciones de nivel superior dependientes del Ministerio de Educación. Tienen por finalidad formar profesionales de nivel intermedio para los diferentes sectores productivos y de servicios del País. Dichas instituciones se clasifican por el tipo de gestión en estatales y no estatales.

La Educación Superior Tecnológica se caracteriza por formar personas en los campos de la ciencia, la tecnología y las artes, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral nacional y global. Esto contribuye al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento de la productividad y competitividad.

3.8. ENFOQUE DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

El enfoque en alternancia se enmarca en los modelos formativos que combinan el aprendizaje teórico con el aprendizaje experiencial en escenarios profesionales. Precisamente la formación personal del estudiante viene a ser el resultado de alternar dos contextos de aprendizaje de forma articulada y formalizada.

El enfoque en alternancia otorga al aprendizaje experiencial un valor relevante en la formación de los estudiantes. El aprendizaje basado en la alternancia, a pesar de existir desde antiguo, y nacido en el contexto rural agrario, actualmente se trabaja en ello como

objeto de investigación y de experimentación en la formación de técnicos. Se trata de aquel aprendizaje basado en la alternancia entre trabajo-aula o trabajo-estudio. La alternancia es ese ir y venir del entorno profesional al aula, es una modalidad de aprendizaje que facilita que el estudiante -guiado por su docente- reflexione sobre su práctica profesional para aprender de ella.

El enfoque en alternancia distingue tres modalidades:

- La alternancia yuxtapositiva, consiste en intercalar periodos diferentes de trabajo y estudio sin ninguna relación aparente entre ellos. Puede tratarse de un estudiante que trabaja o de un trabajador que estudia, según cual sea la actividad dominante y la secundaria produciéndose una disyunción institucional y didáctica entre las dos actividades.
- La alternancia asociativa, consiste básicamente en unir la formación profesional a la formación general de la persona. Las instituciones que la imparten pretenden organizar en una única formación las actividades teóricas y prácticas dentro un mismo programa formativo. Habitualmente se trata de una simple adición de estudios y actividades profesionales, con poca o ninguna interacción ni transversalidad entre ambos elementos.
- La alternancia copulativa, se trata de una compenetración efectiva entre los medios de vida socio-profesional y académica en una unidad de tiempo formativa. No se trata de una simple sucesión de tiempos teóricos y otros prácticos, aunque estuvieran organizados en la unidad didáctica. Es, más que un mero proceso lineal, una interacción entre los dos momentos de una estrecha conexión entre todos los elementos del ámbito educativo, sean personales, relacionales, didácticos o institucionales.

Todas las modalidades de alternancia parecen ser integradas y, de algún modo, superadas en el modelo de alternancia interactiva.

La **alternancia interactiva** es la que parece alcanzar un mayor valor formativo para el estudiante. Este planteamiento pedagógico específico favorece la construcción por parte del estudiante de su proyecto personal, aspecto fundamental del proceso formativo. La alternancia interactiva tiene mayor intensidad de relación con el entorno y se traduce en un tipo de alternancia en donde existe una verdadera interacción entre la institución educativa y los actores y medios que la rodean, es decir, conveniencia, colaboración y cogestión entre los actores de la educación. En este sentido, las experiencias de aprendizaje que viven los estudiantes a través de la alternancia interactiva están abiertas a todo el mundo que envuelve sus vidas, por lo que deben otorgar a los estudiantes una continuidad en el proyecto formativo a través de una diversidad de espacios, tiempos, roles y actividades entre la institución educativa y el entorno, para así constituir una auténtica interacción que permita el consenso en torno a objetivos comunes, el desarrollo de iniciativas para influir de forma positiva en el entorno y el aprendizaje mutuo entre ambas partes.

3.9. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La interacción

El dinamismo de los jóvenes convoca al docente a trabajar interactivamente y en forma cooperativa. En la interacción tienen lugar acciones sucesivas y/o simultáneas entre dos o más personas, destacándose el valor de la comunicación interpersonal. La participación de cada miembro en un grupo concreta una ocasión comunicativa en vistas de lograr un objetivo común.

La indagación

Las estrategias de indagación suelen versar sobre un núcleo temático propuesto por el profesor o sugerido por el grupo estudiantil. Tiene el valor de la investigación personal, del surgimiento de cuestionamientos que van conformando un ciclo o espiral de aprendizaje. Se pueden instrumentar con preguntas y problemas surgidos naturalmente o simulados.

Estudio de casos

El desarrollo de la enseñanza superior hoy apela con frecuencia también al estudio de casos, es decir, a la selección de una porción de la realidad que permite ser analizada y cuestionada, posibilitando reflexiones, discernimientos, consultas, aplicación de conocimientos, formación de juicios valorativos, comprensión de puntos de vista, etc.

Resolución de problemas

Toda resolución de problemas coloca al estudiante en la necesidad de comprender la cuestión, idear un plan resolutivo, ejecutar en plan y verificar los resultados. Sin duda que el valor de esta estrategia se halla en la deliberación intencionada, en la elección razonada de procedimientos que resultan controlados y evaluados en vistas del objetivo a lograr.

Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP)

Es una metodología de aprendizaje en la que los estudiantes adquieren un rol activo y se favorece la motivación académica. El método consiste en la realización de un proyecto habitualmente en grupo. Ese proyecto ha sido analizado previamente por el profesor para asegurarse de que el alumno tiene todo lo necesario para resolverlo, y que en su resolución desarrollará todas las destrezas que se desea.

Aprendizaje Basado en Proyectos Colaborativos (ABPC)

El ABPC facilita la articulación de conocimientos y permite la integración de unidades didácticas y está centrado en los intereses de los estudiantes y en los temas del elemento de programación. Tiene como propósito contribuir a satisfacer la necesidad de la sociedad actual y formar hombres íntegros con habilidades, valores que respondan al mundo de hoy y motivar al estudiante hacia la búsqueda y producción de conocimientos.

3.10. MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del estudiante hacia determinadas competencias. Entre los principales métodos de enseñanza que aplican los docentes del IESTP “Santiago Antúnez de Mayolo” son:

Análisis

Consiste en lograr que los estudiantes realicen la separación de las diferentes partes de un proceso u objeto hasta llegar a conocer los principios o elementos de estos. Todo ello con la finalidad de observar lo superficial con el propósito de descubrir cómo interactúan las diferentes partes de un todo.

Síntesis

Consiste en reunir los elementos que se lograron separar en el análisis. Las actividades a realizarse en una síntesis están centradas en: organizar, clasificar, esquematizar, estructurar, reunir, reconstruir, etc.

Inductivo

El método inductivo, como tal, sigue una serie de pasos. Inicia por la observación de determinados hechos, los cuales registra, analiza y contrasta. A continuación, clasifica la información obtenida, establece patrones, hace generalizaciones, para inferir, de todo lo anterior, una explicación o teoría.

Deductivo

En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).

Análisis de caso

Busca desarrollar competencias que permitan investigar, comunicarse, argumentar y evaluar comportamientos adecuados e inadecuados en situaciones de la vida real. Este método permite que los estudiantes vinculen el mundo de lo abstracto con el mundo de los hechos concretos.

Experimentación

Es el método que permite que los estudiantes confirmen o refuten las hipótesis planteadas del fenómeno observado. Se aplica con énfasis en las ciencias.

Investigación

Proceso que requiere de la observación selectiva de eventos, procesos u objetos que conduzcan al planteamiento de hipótesis, a fin de confirmarla o descartarla para construir un patrón particular de conceptos o relaciones sobre la base de dichas experiencias.

Proyecto

Es una forma de trabajo autónomo en donde los estudiantes construyen su propio conocimiento y generan sus propios productos o servicios reales. Este método requiere en todo momento de la creatividad de los estudiantes.

Solución de problemas

Conjunto de técnicas que permite que un grupo de estudiantes puedan abordar problemas reales o hipotéticos en grupos pequeños bajo la supervisión de un tutor.

Discusión

Discusión estructurada, es usado para considerar un problema de mucha importancia acerca del cual hay una significativa diferencia de opinión, el problema debe ser de gran alcance y de interés al grupo, debe tener posibilidades de diferencias de opinión en el grupo, el procedimiento debe ser relativamente formal.

Discusión no estructurada, es la consideración de un problema o planteamiento simple que no presenta posibilidades de diferencias entre los individuos del grupo, el problema considerado debe ser limitado en alcance, el tema que se presenta requiere menos tiempo para desarrollarlo, puede durar 3 o 4 minutos y no requiere mayor preparación.

3.11. TÉCNICAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Tiene un significado que se refiere a la manera de utilizar los recursos didácticos para una efectivización del aprendizaje en el educando. Están dirigidas al modo de actuar objetivamente, para alcanzar una meta. Entre las principales técnicas de enseñanza que aplican los docentes del IESTP “Santiago Antúñez de Mayolo” son:

La conferencia

Es tratar de manera ordenada un tema específico a través de un discurso con propósito de instruir. La conferencia puede ser: fija (es aquella que ignora al grupo) o pedagógica (es flexible, tolera interrupciones). Los docentes emplean la conferencia pedagógica para: presentar información de manera organizada, identificar y aclarar problemas, estimular o inspirar a un grupo, analizar distintos puntos de vista, fomentar estudios adicionales y reparar y anticipar un tema.

Descripción

Consiste en una exposición clara y detallada de las características observadas en un proceso, estructura, lugar o hecho.

Diálogo

Conversación natural que se da entre profesor y estudiante o entre los mismos estudiantes a fin de intercambiar argumentos que exigen solidez en las ideas y claridad en la exposición.

Panel

Es una discusión de grupo de 4 o 6 miembros incluyendo al líder. Está compuesto por personas que conocen a cabalidad el tema a discutir. El panel se caracteriza porque: se utiliza para identificar o aclarar un problema, traer diferentes puntos de vista a la audiencia, esclarecer ventajas y desventajas de un curso de acción, despertar interés en un tópico y comentar asuntos de actualidad, requiere buen planeo, se puede utilizar la espontaneidad y dinamismo en los estudiantes.

Debate

Consiste en organizar dos grupos o “bandos”, quienes deben argumentar a favor o en contra de un tema específico. Cuando ambos grupos están preparados con los argumentos listos, seleccionarán a uno o un máximo de tres integrantes de cada grupo para que los expongan, mientras que los demás integrantes podrán también intervenir en el debate.

Foro

Consiste en un período de discusión abierta llevado a cabo por todos los miembros de una audiencia (25 personas o más) y una o más personas que serán dirigidas por un moderador. Se busca en todo momento clarificar ideas y conseguir la participación verbal de la audiencia. Las personas que se usan como recurso hablan según sea la necesidad. Con esta técnica los estudiantes aprenden a: comportarse de forma adecuada como miembro de un grupo, respetar las opiniones de los demás, oír las opiniones de los demás, aunque se punto de vista sea diferente y ceder cuando sea necesario.

Coloquio

En sus orígenes el coloquio fue un método para informar y preguntar sobre un tema anteriormente tratado. Pero ahora se entiende coloquio como una técnica mixta entre el foro y el panel. En este el miembro principal informa y cuando otro miembro no está de acuerdo o piensa que la idea no está clara interrumpe y expone.

Simposio

En esta técnica un grupo pequeño de estudiantes versados en un área para beneficio de la audiencia. La diferencia de esta a las anteriores es que después de expuesto el tema y la información le siguen un intercambio de ideas de los oyentes en un plano informal. Estos comentarios o preguntas vienen después a nadie se le interrumpe hasta que termine.

Ejemplificación

Consiste en aprehender una idea o concepto asociándolo a situaciones concretas a través de ejemplos.

Ejercitación

Refuerza la fase de aplicación y retroinformación en los estudiantes, logrando que éste pueda completar su estudio y la comprensión de los conceptos dados por el profesor.

Interrogación

Consiste en formular secuencial y ordenadamente una serie de preguntas a los estudiantes para lograr que vayan descubriendo y aprendiendo la naturaleza del tema a medida que se va desarrollando el interrogatorio.

Explicación

Técnica basada en sustentar un conocimiento dando a conocer sus causas.

Demostración

Permite al estudiante “aprender haciendo” a través de habilidades y destrezas motoras que se deben adquirir en el entrenamiento y manejo adecuado y oportuno de instrumentos, equipos, máquinas y/o herramientas que les serán familiares.

Redemostración

Es la técnica que permite al estudiante repetir el procedimiento que realizó el docente en la demostración, permitiéndoles adquirir el entrenamiento y manejo adecuado de los instrumentos, equipos, máquinas y/o herramientas que fueron utilizados en la demostración.

Juego de roles

Son simulaciones representadas por los estudiantes sobre una posible situación de la vida real a fin de lograr que los estudiantes interpreten el rol de una persona que no son.

Lectura reflexiva

Es la lectura del pensamiento, del hombre profundo. Esta técnica sugiere que el estudiante lea de forma lenta y reposada, produciéndose al mismo tiempo una lluvia de ideas de gran calidad y riqueza de contenido que el lector va cotejando, jerarquizando y relacionando, buscando todas las afinidades, aproximaciones y contrastes. Constituye el grado más elevado de abstracción y reflexión del que se alimenta el pensamiento realmente creativo; por eso este tipo de lectura ayuda a trabajar posteriormente cualquier tipo de texto.

Mapa conceptual

Técnica que permite que los estudiantes logren esquematizar un conjunto de conceptos, tomando en cuenta una estructura organizada y jerárquica de las proposiciones que se formen a partir de los conceptos previamente seleccionados y de gran importancia para obtener una visión global e integrada del tema trabajado.

Observación guiada

Consiste en observar los hechos o fenómenos tal y como se presentan en la realidad a fin de consignarlos por escrito, dar fe de lo que está ocurriendo y/o dejar constancia de lo que ocurre.

Práctica con retroalimentación

Se busca aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en clase en la resolución de casos y problemas concretos.

Trabajos por comités

Esta técnica consiste en dividir la clase en grupos pequeños para la ejecución de una fase de una tarea o una asignación. Cada grupo trabaja bajo la dirección del líder del grupo o del maestro. La tarea puede envolver la utilización de distintos libros para buscar información, colección de materiales, entrevista a personas, la construcción de objetos, resumir información, etc.

Asignación

Es una situación de aprendizaje y enseñanza donde el estudiante asume la responsabilidad para realizar una tarea ya sea individual o de grupo. Crea en el estudiante sentido de responsabilidad, desarrolla actitudes y habilidades útiles en la sociedad en la que vive.

Módulo instruccional

Es un sistema donde las partes están ligadas a las otras siguiendo una secuencia lógica, donde el estudiante puede trabajar solo o con poca supervisión del maestro. Recientemente se utiliza el programa de Microsoft, PowerPoint y la computadora para desarrollar el mismo.

Visitas de campo

Debe llevarse a cabo con mucha planificación y tomando en consideración el cumplimiento con los reglamentos vigentes para dicha actividad (permisos, zonas destinadas exclusivamente para la investigación, etc.). Esta es una experiencia directa con el medio ambiente y es un recurso poderoso para la obtener datos de la misma fuente. El maestro puede considerar los viajes que han realizados los estudiantes por su cuenta a fin de solicitarles que narren sus experiencias del viaje que guarda relación con algún lugar que han visitado y que no ha sido posible visitarla por toda el aula de clase.

3.12. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

La evaluación del aprendizaje es un proceso permanente de información y reflexión sobre el proceso de producción de los aprendizajes y requiere para su ejecución de la realización de los siguientes procesos:

- *Recolección y selección de información* sobre los aprendizajes de los alumnos, a través de la interacción con ellos, la aplicación de instrumentos, las situaciones de evaluación, etc.
- *Interpretación y valoración de los aprendizajes* en términos del grado de desarrollo de los criterios de evaluación establecidos en cada área y, por ende, el grado de desarrollo de la competencia. La valoración debe darse en términos cualitativos.
- *Toma de decisión* que involucra el establecimiento de un plan de acción que permita al estudiante conocer, reforzar y estimular los aprendizajes que debe desarrollar con la

ayuda del docente, quien deberá planificar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje, según las conclusiones a las que se llegue en la evaluación.

La evaluación del aprendizaje es: integral, continua, sistemática, participativa y flexible. Los tipos de evaluación que se aplicarán son: diagnóstica, formativa y sumativa; mientras que las formas de evaluación son: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

La evaluación del aprendizaje se caracteriza porque: es parte de la planificación efectiva, se centra en cómo aprenden los estudiantes, es central en la actividad de aula, es una destreza profesional docente clave, genera impacto emocional, incide en la motivación del aprendiz, promueve un compromiso con las metas de aprendizaje y con criterios de evaluación, ayuda a los aprendices a saber cómo mejorar, estimula la autoevaluación y reconoce todos los logros.

El Ministerio de Educación (MINEDU) enfatiza que la evaluación es la parte del proceso de aprendizaje, debe ser continua y basada en criterios e indicadores que valoren el dominio de los saberes prácticos como conocimientos teóricos. El IESTP “SAM” de acuerdo a los lineamientos establecidos por el MINEDU, sobre la evaluación del aprendizaje ha contemplado que:

- Las unidades didácticas correspondientes a un módulo que no hayan sido aprobadas al final del período académico deberán volverse a llevar.
- Se considera aprobado el módulo formativo, siempre que se haya aprobado todas las unidades didácticas y experiencia formativa en situación real de trabajo correspondiente, de acuerdo al programa de estudios.
- Se considera aprobado el módulo formativo, siempre que se haya aprobado todas las unidades didácticas vinculadas con las competencias específicas y de empleabilidad, y de ser el caso las competencias de investigación e innovación y experiencias formativas en situación real de trabajo.
- La evaluación ordinaria se aplica a todos los estudiantes durante el desarrollo de las unidades didácticas. Durante este proceso, de ser necesario, los estudiantes pueden rendir evaluaciones de recuperación para alcanzar la calificación aprobatoria de la unidad didáctica, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Institucional del Instituto. En el caso de los Institutos públicos, la evaluación de recuperación será registrada en un acta de evaluación de recuperación.
- La evaluación extraordinaria se aplica cuando el estudiante tiene pendiente una (01) o dos (02) unidades didácticas para culminar un plan de estudios determinado, siempre que no hayan transcurrido más de tres (03) años. En el caso de los institutos públicos, la evaluación extraordinaria será registrada en un acta de evaluación extraordinaria.
- El sistema de calificación empleará una escala vigesimal y la nota mínima aprobatoria es trece (13) para las unidades didácticas y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo. La fracción mayor o igual a 0,5 se considera a favor del estudiante.

- El proceso de evaluación se establecerá en el Reglamento Institucional y será comunicado a los estudiantes antes del inicio de las clases.

En relación a los instrumentos de evaluación del aprendizaje, se sabe que son recurso de apoyo en la labor educativa que permite dar seguimiento, control y regulación de los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla cada estudiante durante la aplicación de una estrategia o técnica de evaluación. Esto incluye listas de cotejo, escalas de calificación y matrices de valoración, entre otros instrumentos que son elaborados por los docentes para el proceso evaluativo de una unidad didáctica. Entre los principales tipos de instrumentos de evaluación que emplearán los docentes del IESTP “SAM” y que permitirán calificar las técnicas y estrategias de aprendizaje que se utilizan en las unidades didácticas, tenemos: lista de cotejo, escala de calificación, rúbricas, matrices de valoración entre otro.



Capítulo IV

PROPUESTA DE GESTIÓN

4.1. GENERALIDADES SOBRE GESTIÓN

La Gestión es la asunción y ejercicio de responsabilidades sobre un proceso (es decir, sobre un conjunto de actividades) lo que incluye: la preocupación por la disposición de los recursos y estructuras necesarias para que tenga lugar, y la coordinación de sus actividades (y correspondientes interacciones) y sus semejantes.

El proceso administrativo está conformado por 4 fases principales:

- a) La planificación, es el primer paso del proceso administrativo, cuyo objetivo es definir los objetivos o logros a cumplir, ya sean estos objetivos generales o específicos, macro institucionales o solo de la institución, precisar que tiempo nos tomará lograr estas metas, que tipo de recursos pondremos a disposición de los objetivos que nos guían. De esta forma la planificación se convierte en una herramienta que sirve de hoja de ruta al sistema educativo, a la vez que se inserta plenamente de manera informada en las necesidades de la comunidad, permitiendo que la educación tecnológica se convierta en un poderoso instrumento de movilidad social.
- b) Organización, es el segundo paso del procedimiento administrativo y se realiza durante todo el proceso académico-administrativo de una institución educativa. La Organización puede ser abordada desde dos ópticas: la orgánica, que puede ser conceptualizada como una estructura constituida por roles y organigramas donde existe una coordinación específica y existe independientemente de las personas que la integran; y como la acción de organizar, o conocido como el acto de preparar las mejores y más pertinentes condiciones.
- c) Dirección, es la tercera etapa del trabajo administrativo en una organización educativa, la función dirección se inserta dentro de la etapa ejecutiva, es decir la etapa donde se realiza el acto educativo propiamente como tal. La dirección constituye el aspecto interpersonal de la administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos de la organización. La dirección en cuanto a su ejecución adquiere su mayor poder expansivo, desarrollo y eficacia cuando conjugan en sí tres elementos esenciales: el poder, el liderazgo, y el mando.
- d) Control, la última parte del proceso administrativo consiste en asegurarse de que las acciones planificadas se realicen tal como fueron trazadas. Al igual que la fase de dirección, esta pertenece a la etapa dinámica, ya que implica acciones concretas dentro de la Institución. El control de las actividades realizadas por la Institución ayuda a analizar sus puntos más altos y bajos. Luego de conseguir los resultados, se realizan modificaciones a fin de corregir las posibles deficiencias y dificultades durante la ejecución del plan. Algunos de los pasos más importantes son: evaluar y analizar los resultados

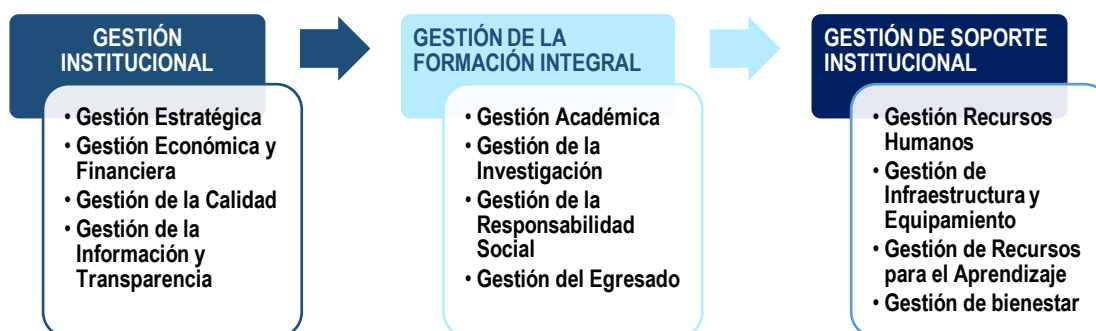
obtenidos, contrastar los resultados con los de planes realizados previamente, e identificar problemas y llevar a cabo las medidas correctivas correspondientes.

La gestión puede ser:

a) *Gestión por procesos*

La Gestión por Procesos es una forma de organización en la que se concentra la atención en cada una de las transacciones o procesos que realiza la institución en lugar de sólo un resultado final, el producto acabado, tareas y actividades. La gestión por procesos proporciona una herramienta para administrar y rediseñar el flujo de trabajo haciéndolo más eficiente y adaptándolo a las necesidades de los clientes.

El IEST “Santiago Antúnez de Mayolo” ha adoptado un modelo de “Gestión por Procesos” la que se ve reflejado en la formulación de sus objetivos estratégicos, quedando organizado de la siguiente manera:



b) *Gestión por resultados*

La gestión por resultados es entendida como un conjunto de principios, procesos y herramientas orientadores de las decisiones y acción públicas hacia la mejora de variables del desarrollo, constituye una alternativa de interés para todos los involucrados en política y gestión públicas, ciertamente también para la ciudadanía. Posibilita una visión sistémica del accionar gubernamental sobre los problemas públicos. Es una herramienta potencial de análisis desde varias ópticas; integradora de la planificación y el presupuesto; apoyo a los procesos de desempeño; instrumento de expresión de la toma de decisiones colectivas y agregación de valor público, relación de los objetivos y metas con resultados de la gestión; y vinculación del desarrollo a las transformaciones.

La gestión por resultados es una combinación de sistemas, valores y procedimientos para lograr más y mejores resultados, con igual o menor cantidad de recursos. A diferencia del sistema burocrático donde los procedimientos rígidos, la centralización de decisiones y la conformidad con la norma determinan el éxito, la gestión por resultados enfoca a la organización en la realización de los objetivos deseados, otorgándoles mayor flexibilidad

para gestionar sus recursos a cambio de una transparencia total en las operaciones y decisiones, y un monitoreo estricto de los resultados alcanzados.

4.2. ACCIONES Y POLÍTICAS DEL IESTP

Política de Calidad

El Instituto de Educación Superior Tecnológica Público “Santiago Antúnez de Mayolo” es una institución de enseñanza superior dedicada a la formación de profesionales técnicos competentes y de calidad que buscan satisfacer la demanda del mercado laboral de la Región de Junín y de todo el Perú, comprometido con la investigación, innovación, el medio ambiente, la educación inclusiva, la interculturalidad y los ODS.

La política de calidad del Instituto responde a los objetivos estratégicos dando prioridad a los factores vinculados a la gestión estratégica, gestión económica y financiera, gestión de la calidad, gestión de la información y transparencia, gestión académica, gestión de la investigación, gestión de la responsabilidad social, gestión del egresado, gestión recursos humanos, gestión de infraestructura y equipamiento, gestión de recursos para el aprendizaje y gestión de bienestar.

El Instituto de Educación Superior Tecnológica Público “Santiago Antúnez de Mayolo” se compromete a:

- Cumplir con los requisitos legales y normativos vigentes y aplicables a nivel nacional.
- Cumplir con las Condiciones Básicas de la Calidad y garantizar su mejora continua.
- Mejorar continuamente y promover la acreditación de los programas de estudios.
- Promover la investigación e innovación en la formación de los profesionales técnicos.
- Fomentar la responsabilidad social con participación de la comunidad educativa.
- Gestionar la propiedad intelectual que garantice proteger las obras y creaciones.
- Fomentar el cuidado del medio ambiente y el cumplimiento de los ODS.
- Considerar las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

4.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Organizar significa tanto como poner o establecer orden en una serie de elementos para que, adecuadamente dispuestos en su particular realidad y en las necesarias vinculaciones de unos con otros, puedan flexiblemente alcanzar un mayor rendimiento o el término de las operaciones que le son propias. Una buena organización implica un buen número de características positivas: orden, jerarquización, conexión, planificación, ejecución oportuna, control, entre otros.

En la actualidad, son los principios de participación y autonomía los que inspiran el diseño organizativo de las instituciones educativas, por lo que este habrá de ser flexible, dinámico y abierto a las iniciativas de los propios sectores que integran la comunidad educativa. Los límites a la autonomía de la institución se encuentran en aquellos que impone la administración educativa, al objeto de asegurar una unidad básica del sistema y de vigilar porque se alcancen unos mínimos de calidad del servicio educativo, y en la necesidad de no discriminar a ningún miembro de la comunidad educativa. El principio de participación ayuda a una mejor identificación de los intereses y problemas del centro, lo que facilitará el mejor tratamiento y búsqueda de soluciones a una problemática concreta.

La organización del instituto constituye un factor mediador entre las acciones encaminadas a mejorar la calidad de la enseñanza (medidas legales, recursos humanos y materiales), por un lado y, por otro, de los resultados finalmente obtenidos. En la organización del instituto y en la creación de un clima institucional, intervienen: órganos relacionados con el gobierno de la institución, órganos relacionados con el trabajo propiamente académico y órganos relacionados con el desarrollo de la actividad complementaria y extracurricular y con las relaciones entre los sectores de la comunidad educativa.

El IESTP “SAM” tiene el siguiente régimen de gobierno y de organización:

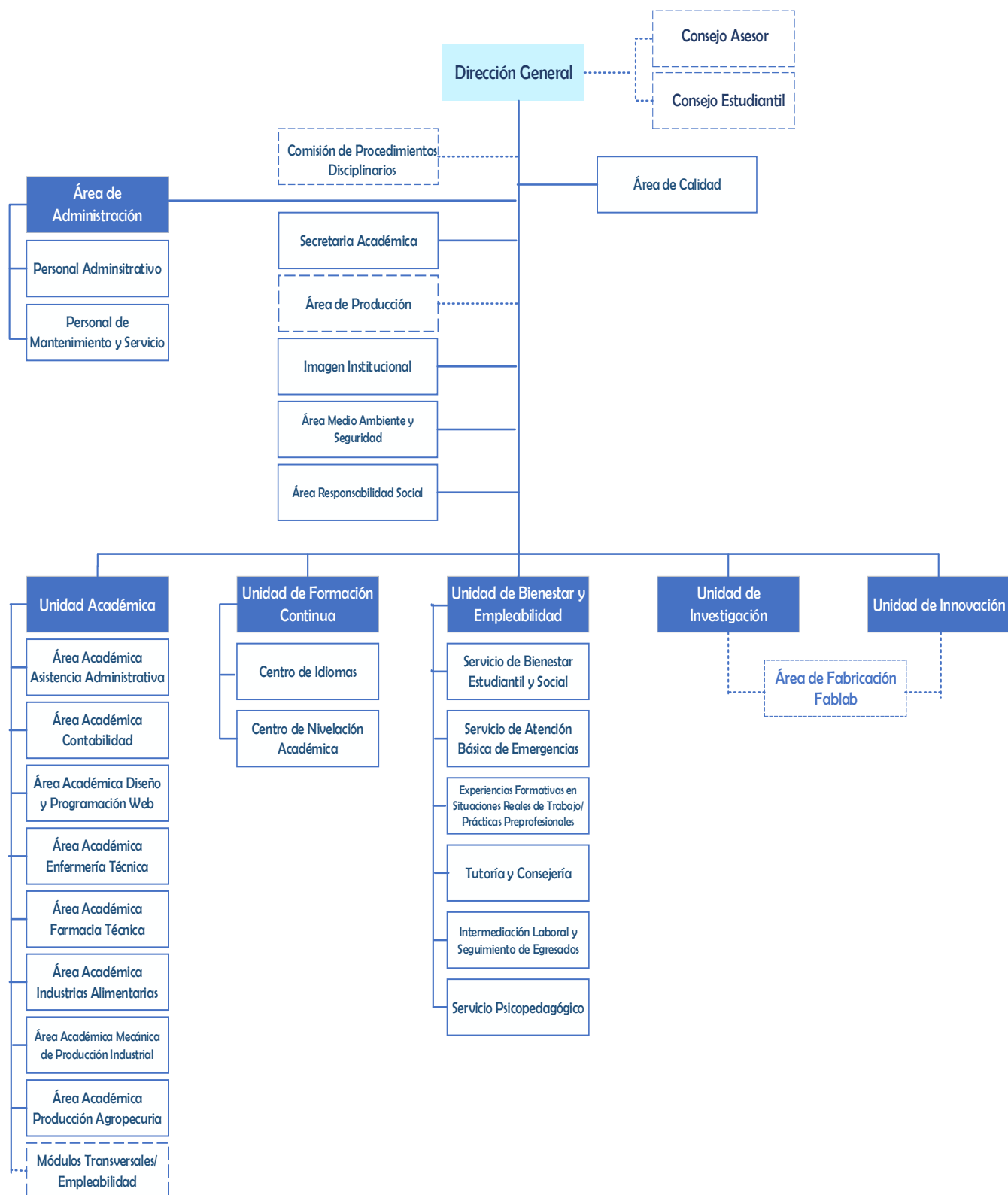
- Dirección General. Representante legal y máxima autoridad institucional; tiene a su cargo la conducción académica y administrativa del Instituto.
- Consejo Asesor. Responsable de asesorar al director general en materias formativas e institucionales.
- Área de Administración. Responsable de gestionar y administrar los recursos necesarios para la óptima gestión institucional. Depende de la Dirección General.
- Secretaría Académica. Responsable de organizar y administrar los servicios de registro académico y administrativo institucional. Depende de la Dirección General.
- Área de Calidad. Responsable del aseguramiento de la calidad del servicio académico y administrativo institucional. Depende de la Dirección General.
- Área de Producción. Responsable de gestionar y administrar en forma racional los recursos institucionales, conforme a los objetivos de la educación superior tecnológica establecidos por el MINEDU y de acuerdo a las normas legales vigentes. Depende de la Dirección General.
- Imagen Institucional. Responsable de planificar y ejecutar la comunicación interna y externa de la institución, con el propósito de crear y mantener una buena imagen institucional y efectuar prospecciones de mercado que permita direccionar las actividades productivas, académicas y tecnológicas. Depende de la Dirección General.
- Área de Medio Ambiente y Seguridad. Responsable de prevención y gestión de impactos ambientales, así como la promoción de la sostenibilidad y la conciencia ambiental.
- Área de Responsabilidad Social. Responsable de promover prácticas éticas y sostenibles relacionados con los derechos humanos, normas laborales, medio ambiente, responsabilidad externa e intereses de los consumidores.

- Unidad Académica. Responsable de planificar, supervisar y evaluar el desarrollo de las actividades académicas. Está conformada por áreas académicas responsables de las actividades propias de los programas de estudios conducentes a la obtención de un título. Depende de la Dirección General y tiene a su cargo los programas de estudios: Enfermería Técnica, Contabilidad, Farmacia Técnica, Diseño y Programación Web, Mecánica de Producción Industrial, Producción Agropecuaria, Asistencia Administrativa, Industrias Alimentarias; además de los módulos transversales / empleabilidad.
- Unidad de Formación Continua. Responsable de planificar, organizar, ejecutar, supervisar, monitorear y evaluar los programas de formación continua institucionales, segunda especialidad y profesionalización docente, según corresponda. Depende de la Dirección General.
- Unidad de Bienestar y Empleabilidad. Responsable de la orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, bolsa de práctica preprofesional y profesional, emprendimiento u otros que coadyuvan al tránsito de los estudiantes de la educación superior al empleo. Además, debe conformar un comité de defensa del estudiante encargado de velar por el bienestar de los estudiantes para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otros. Depende de la Dirección General.
- Unidad de Investigación. Responsable de promover, planificar, desarrollar, supervisar y evaluar el desarrollo de actividades de investigación aplicada en los campos de su competencia.
- *Unidad de Innovación*. Responsable de promover, planificar, desarrollar, supervisar y evaluar el desarrollo de actividades de innovación en los campos de su competencia.

Organigrama

Un organigrama muestra la estructura interna de una organización y representa la estructura administrativa de ésta. En el organigrama se refleja la jerarquía de la Institución y se utiliza para evidenciar el grado de autoridad de cada uno de los estamentos que lo conforman.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL
DEL IESTP “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”



4.4. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

a) Clima organizacional

El clima organizacional representa el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento.

El clima psicológico se refiere a las percepciones de los trabajadores del ambiente de trabajo, captura las representaciones psicológicas significativas hechas por los trabajadores referentes a la estructura, procesos y eventos que suceden en la organización. El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio.

b) CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es el conjunto de supuestos y creencias que existen en la mente de las personas que trabajan en una institución. De acuerdo a Schein (1988) los niveles de la cultura son:

- Los artefactos se refieren a todo lo que se puede ver, oír y sentir en una organización. En la analogía del árbol, sería todo lo que está encima de la tierra, el tronco, las ramas, las hojas y los frutos.
- Los valores que vendría a ser la parte del tronco sumergido en la tierra.
- Las creencias compartidas: que son las raíces que están bajo tierra. Volviendo a la analogía del árbol palo de balsa, la señora tenía un lindo artefacto, pero tenía creencias destructivas, las raíces, que terminaron destrozando su sala.

Cuando una organización quiere cambiar de cultura comete el error de empezar a generar artefactos en lugar de ir a las raíces o creencias. Por ejemplo, es típico ver que una vez que se definen los valores de una institución, empiezan a colgarlos en todas las paredes. Estos símbolos son artefactos, pero los artefactos no forman la cultura, pueden reforzarla o contradecirla.

I FERIA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DE DOCENTES



c) IMAGEN INSTITUCIONAL

Toda organización tiene una imagen institucional, cada institución educativa en tanto que es una organización también la tiene. La imagen de una institución es básicamente un estado de opinión pública. Esta imagen que el público y los usuarios tiene de la Institución no solo se genera por la gestión y actuación de dicha entidad, esto es, por el conjunto de comunicaciones emitidas por ella, de su comportamiento hacia ese público y de su forma de llevar a cabo las tareas administrativas, sino que además una institución es identificada por una imagen visual que personaliza las comunicaciones ante los ciudadanos.

La imagen institucional le permite a la organización no solo ser reconocida, sino comunicar su identidad propia, los valores que definen su cultura corporativa, estableciendo un lazo asociativo muy fuerte con la institución y participando de una orientación persuasiva, ya que pretenden gustar, influir, instalarse en la memoria del público.

La imagen institucional también es concebida como un medio de transmisión de los valores que definen la cultura organizativa. También puede afirmarse que la imagen institucional es en buena parte el resultado de la cultura de la organización. La imagen institucional está vinculada con el marketing educativo en la medida en que, si una institución educativa transmite una buena imagen, estará en mejor disposición de atraerse unos postulantes que haga uso de sus servicios y así, hacer frente a la competencia que supongan otras instituciones educativas.

La imagen institucional es, por expresarlo de alguna manera, una realidad volátil, ya que consiste en un estado de opinión sobre la organización, estado que puede cambiar, y una mera acción u omisión de la organización puede contribuir a la conformación de una buena o mala imagen de la institución. Aunque esta configuración no está al cien por cien en manos

de la propia organización, no depende exclusivamente de lo que haga el equipo directivo o del profesorado, en la construcción de la imagen institucional juegan un papel muy importante, entre otros factores, las acciones de la institución educativa como organización, esto es, de sus agentes de modo individual o colectivo de cara al público, así como la imagen física que transmite sus instalaciones.

4.5. LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS

a) Recursos humanos

El recurso humano es el conjunto de aquellas personas que colaboran en una organización en diferentes áreas y unidades, gracias a sus funciones y habilidades las organizaciones pueden lograr sus objetivos estratégicos.

El IESTP “Santiago Antúñez de Mayolo”, cuenta primordialmente con recursos humanos que proviene del personal directivo y jerárquico, docentes y personal administrativo, cada uno de ellos cumple funciones específicas que están declaradas y detalladas en el Manual de Perfil de Puestos (MPP), siendo los motores principales para la ejecución de las actividades académicas y administrativas que se requieren para garantizar un servicio educativo de calidad.

b) Recursos de infraestructura

El instituto cuenta con infraestructura suficiente para los ocho programas de estudios, con aulas, talleres, laboratorios, granja, establo y campos de producción; tal como requiere los requisitos mínimos de condiciones básicas de calidad para el licenciamiento institucional. Asimismo, se viene trabajando en la construcción de una nueva infraestructura por parte del MINEDU que se espera tener terminado para el año 2025.

En relación al equipamiento, éstos se encuentran descritos en el plan de estudios de cada uno de los programas de estudios, donde se precisa y menciona el equipamiento básico para los diferentes módulos formativos.

c) Recursos económicos y/o financieros

Son los medios de los que dispone la Institución para llevar a cabo su actividad: funciones académicas, producción, distribución, administración y marketing. En esencia son las fuentes de financiamiento con las que cuenta la Institución. El Área de Administración del IESTP “SAM” es el área encargada de gestionar de forma óptima estos recursos, El balance contable proporciona la información necesaria para evaluar la situación actual y planificar las necesidades de financiación en cada momento.



Los recursos económicos financieros pueden clasificarse según su origen: patrimonio neto o fondos propios, pasivos o financiación externa; y en función de su aplicación los recursos económicos pueden clasificarse en: bienes materiales, bienes inmateriales y activo circulante.