

I.E.S.T.P.

**“MARIA ROSARIO
ARAOZ PINTO”**

R.S. N°131-83-ED

**PROYECTO
EDUCTIVO
INSTITUCIONAL
2023**

INDICE

CARATULA	
PRESENTACIÓN	4
CAPITULO I	5
IDENTIDAD INSTITUCIONAL.....	5
1.1. Datos generales de la institución	5
1.2. Ubicación geográfica	5
1.3. Fundamentación legal	6
1.3.1. Normativa general	6
1.4. Reseña histórica	7
1.5. Identidad Institucional.....	8
1.5.1. Filosofía institucional.....	8
1.5.2. Visión.....	8
1.5.3. Misión	8
1.5.4. Valores	9
1.5.5. Principios institucionales.....	9
1.6. Políticas institucionales.....	9
1.7. OBJETIVOS ESTRATEGICOS:.....	10
CAPITULO II.....	11
DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL	11
2.1. Diagnóstico contextual para los fines del proyecto educativo institucional	12
A nivel internacional	12
A nivel nacional	12
A nivel Lima Metropolitana	13
2.2. Análisis del macro entorno.....	14
2.3. Análisis del micro entorno.....	16
2.3.1. Gestión Estratégica	16
Gestión presupuestal.....	17
Desarrollo del personal administrativo.....	18
Bienestar	18
Infraestructura equipamiento y tecnología.....	19
Formación integral.....	19
Admisión.....	20
Enseñanza - aprendizaje.....	20

Titulación	21
Consejería	22
Investigación	22
CAPITULO III.....	23
PROPUESTA PEDAGOGICA	23
3.1 Enfoque pedagógico.....	24
3.2 Principios pedagógicos.....	24
3.3 Objetivos de la formación profesional integral	25
3.4 Perfil ideal de los miembros de la comunidad educativa	25
3.4.1 Perfil del Director (a) General.....	25
3.4.2 Perfil del Jefe de Unidad Académica	27
3.4.3 Perfil de secretaria Académica.....	28
3.4.4 Perfil del jefe de area Administrativa.....	29
3.4.5 Perfil del jefe de Área Académica de la Carrera Profesional.....	31
3.4.6 Perfil del Jefe del Área de Producción	32
3.4.7 Perfil del docente	33
3.4.8 Perfil del estudiante.....	35
3.4.9 Perfil del trabajador administrativo	36
CAPITULO IV	37
PROPUESTA DE GESTION	37
4.1 Concepto	37
4.2 Objetivos.....	37
4.3 Principios de la Gestión	38
4.4 Procesos de gestión	40
4.5 Instrumentos de gestión	40
4.6 Metas y propuestas gestión institucional, formación integral, soporte institucional y resultados.....	41
4.7 Propuestas y metas formación integral	46
4.8 Propuestas y metas soporte institucional.....	57
4.9	

PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Maria Rosario Araoz Pinto”, es un documento de gestión de corto y mediano plazo, que se enmarca dentro de las políticas educativas del Ministerio de Educación que obedece al Art. 32° del D.S. N°09-2005-ED. El mismo que se encuentra articulado al Proyecto Educativo Nacional, Proyecto Educativo Regional, Proyecto Curricular Institucional, Reglamento Interno y con los estándares de calidad.

El Proyecto Educativo Institucional es producto del trabajo en equipo de toda la comunidad educativa entre ellos directivo, jerárquico, formadores, administrativos y estudiantes. El PEI constituye una herramienta que contribuye a la toma de decisiones oportunas en nuestra Institución dentro del ámbito de Lima metropolitana con la finalidad de lograr la formación integral de nuestros estudiantes preparados para contribuir en el desarrollo de nuestro medio, con una mirada sistémica que contribuya a la concreción del currículo modular por competencias que se aplica en nuestra Institución.

El presente documento está organizado en cuatro capítulos dentro de su estructura, entre ellos tenemos: Identidad institucional, Diagnóstico, Propuesta Pedagógica y Propuesta de Gestión institucional. A partir del análisis de este documento se han elaborado propuestas y criterios para el cambio del paradigma educativo, para la mejora continua a nivel local y regional. El PEI del IESTP “Maria Rosario Araoz Pinto” es el documento rector para el logro de nuestra visión y misión en los próximos cuatro años, pero que será evaluado y mejorado al inicio de cada año académico.

CAPITULO I

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

1.1.- Datos Generales de la Institución

Nombre de la Instituto	: IESTP “Maria Rosario Araoz Pinto”
Dirección	: Av. La Marina N° 3500
Distrito	: San Miguel
Provincia	: San Miguel
Región	: Lima.
Resolución de Creación	: R.S. N°131-83-ED, Fecha: 09-03-1983
Tipo De Gestión	: Público
Nivel	: Superior Tecnológico
Código Modular	: 00478412 A
Programas de Estudio	: 09 Carreras: <ul style="list-style-type: none">- Administración de Empresas- Construcción Civil- Contabilidad- Diseño Grafico- Diseño Publicitario- Desarrollo de Sistemas de Información- Mecánica Automotriz- Mecánica de Producción- Secretariado Ejecutivo
Turnos	: Diurno y Nocturno
Sexo	: Mixto

1.2.- Ubicación Geográfica

El IESTP “María Rosario Araoz Pinto”, se creó por R.M. N° 0409-75-ED del 17 de Febrero del año 1975, como Escuela Superior de Educación Profesional (ESEP I Ciclo) “San Miguel”. Un año después con Resolución Ministerial N° 7769-76-ED del 14 de Diciembre de 1976, toma el nombre de ESEP “MARIA ROSARIO ARAOZ PINTO”, en homenaje de quién dedicó toda su vida como educadora, empezando con las Especialidades de “Economía y Administración (Administración, Contabilidad, Secretariado Ejecutivo), Mecánica Automotriz y de Producción; y con Resolución Ministerial N° 131-83-ED del 09 de Marzo de 1983; el Ministerio de Educación autoriza la Educación Profesional convirtiéndola en Instituto Superior Tecnológico.

Tuvimos el privilegio de contar con el Doctor Carlos Manuel Vignale Zegarra como el primer director de esta casa superior de estudios y a nivel de Instituto como Director el maestro Julio Montenegro. Posteriormente, con R.M N°193-83-ED, se aprueba el funcionamiento de las Carrera Profesionales de:

- Construcción Civil
- Contabilidad,

- Diseño Gráfico, - Mecánica de Producción
- Secretariado Ejecutivo

Con R.D. N° 1035-83-ED, se aprueba el funcionamiento de la Carrera Profesional de Diseño Publicitario, con R.M. N°458- 84-ED, se aprueba el funcionamiento de la carrera Profesional de Administración, con R.D. N°798-90-ED, se aprueba el funcionamiento de la carrera profesional de Computación e Informática. En el año 2011, se autoriza la aplicación del nuevo Diseño Curricular Básico de Educación Superior Tecnológico basados en un enfoque por competencias y con Certificación Modular progresiva de acuerdo a los Módulos Profesionales Técnico.

1.3.- Fundamentación Legal

1.3.1. Normativa general

- ✓ Constitución Política del Perú
- ✓ Ley N° 28044 Ley General de Educación.
- ✓ Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de susdocentes N° 30512
- ✓ Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- ✓ D.S. N° 004-2010-ED Reglamento de la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- ✓ Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- ✓ Ley De Transparencia y Acceso a la Información Pública. Ley N° 27806
- ✓ D.S. N° 021-2006-ED, aprueban lineamientos nacionales de política de la formación profesional.
- ✓ D.L. N° 276. Ley de Carrera Administrativa y Reglamento D.S. N° 005-90-PCP.
- ✓ Resolución Vice Ministerial N°176- 2017- MINEDU” Deja sin efecto el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Superior Tecnológica y modifica el Catálogo Nacional de la oferta Formativa R.M. N°086-2018-MINEDU. Lineamientos para la adecuación de Institutos Superiores de Educación públicos y privados a Institutos de Educación Superior Pedagógica o Institutos de Educación Superior Tecnológica”.
- ✓ R.S. N° 322-2017-MINEDU. Norma Técnica denominada “Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de los Institutos de Educación Superior”.
- ✓ R.S.G. N° 311-2017-MINEDU “Lineamientos Académicos Generales de los institutos de Educación Superior”
- ✓ R.S.G. N°324-2017-MINEDU. Aprueban Norma Técnica “Disposiciones que regulan los procesos de encargará de puestos y de funciones de directores generales y responsables de unidades, áreas y coordinaciones de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos”.
- ✓ R.M. N° 005-2018-MINEDU. Aprueban Norma Técnica “Disposiciones que regulan los Procesos de Selección y Contratación de Docentes Regulares, Asistentes y Auxiliares en Institutos de Educación Superior Públicos” y dictan

otras disposiciones.

- ✓ R.S.G. N° 040-2017-MINEDU se aprobó la “Norma Técnica que Regula el Concurso Público de Contratación Docente en Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos”, modificada por la Resolución de Secretaría General N° 046-2017-MINEDU y Resolución de Secretaría General N° 100-2017-MINEDU.

1.4. Reseña histórica

El IESTP “María Rosario Araoz Pinto”, se creó por R.M. N° 0409-75-ED del 17 de febrero del año 1975, como Escuela Superior de Educación Profesional (ESEP I Ciclo) “San Miguel”.

Un año después con Resolución Ministerial N° 7769-76-ED del 14 de Diciembre de 1976, toma el nombre de ESEP “MARIA ROSARIO ARAOZ PINTO”, en homenaje de quién dedicó toda su vida como educadora, empezando con las Especialidades de “Economía y Administración (Administración, Contabilidad, Secretariado Ejecutivo), Mecánica Automotriz y de Producción; y con Resolución Ministerial N° 131-83-ED del 09 de Marzo de 1983; el Ministerio de Educación autoriza la Educación Profesional convirtiéndola en Instituto Superior Tecnológico.

Tuvimos el privilegio de contar con el Doctor de Educación Carlos Manuel Vignale Zegarra, como el primer director de esta casa superior de estudios y a nivel de Instituto como director el maestro Julio Montenegro. Posteriormente, con R.M N°193-83-ED, se aprueba el funcionamiento de las Carrera Profesionales de Construcción Civil, Contabilidad, Diseño Gráfico, Mecánica Automotriz, Mecánica de Producción y Secretariado Ejecutivo, con R.D. N° 1035-83-ED, se aprueba el funcionamiento de la Carrera Profesional de Diseño Publicitario, con R.M. N°458- 84-ED, se aprueba el funcionamiento de la carrera Profesional de Administración, con R.D. N°798-90-ED, se aprueba el funcionamiento de la carrera profesional de Computación e Informática.

En el año 2011, se autoriza la aplicación del nuevo Diseño Curricular Básico de Educación Superior Tecnológico basados en un enfoque por competencias y con Certificación Modular progresiva de acuerdo a los Módulos Profesionales Técnicos de cada carrera profesional que oferta el Instituto.

1.5. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

1.5.1. Filosofía institucional

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “María Rosario Araoz Pinto”, fundamenta su labor educativa en una concepción humana, ofrece un servicio educativo tecnológico de calidad, promoviendo la igualdad de oportunidades formando profesionales innovadores e investigadores. Pretendemos el rescate de los valores ciudadanos éticos, morales, sociales, patrios y religiosos para así formar seres humanos honestos, responsables, veraces y otras virtudes. Fundamentado en su lema: Estudio, Investigación y progreso hacia el licenciamiento y la acreditación.

1.5.2. Visión

Ser una institución líder en la región con carreras profesionales acreditadas que brindan una educación basada en la investigación, formando profesionales creativos, innovadores y emprendedores en el campo productivo, empresarial y de servicio; con principios éticos morales, comprometidos con la sociedad y la sostenibilidad del medio ambiente.

1.5.3. Misión

Somos una institución de educación superior pública, comprometida con la formación integral de profesionales técnicos, con una preparación tecnológica, científico, humanística para su inserción en el campo laboral y visión empresarial; basado en una filosofía de trabajo en equipo; promoviendo valores éticos morales, respetando la identidad, interculturalidad y el medio ambiente.

1.5.4. Valores:

- ✓ **Responsabilidad:** Valor que está en la conciencia de la persona que le permite reflexionar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos.
- ✓ **Puntualidad:** es el cuidado y diligencia en hacer las cosas a su debido tiempo o en llegar a (o partir de) un lugar a la hora convenida.
- ✓ **Disciplina:** Capacidad de organización y orden en el quehacer diario
- ✓ **Respeto:** No discriminar ni ofender a esa persona por su forma de vida y sus decisiones.

- ✓ **Honestidad:** Cualidad que consiste en actuar con una conducta transparente, ética ideal en la interacción con las demás personas.
- ✓ **Solidaridad:** Capacidad de entregarse a otros individuos pensando en estos como sus semejantes.

1.5.5. Principios institucionales

Del mismo modo se propone ser un modelo de organización que tenga los siguientes principios institucionales:

- ✓ **Igualdad:** Entendida como situación según la cual todos los grupos de interés de la institución sin discriminación tienen las mismas oportunidades y derechos.
- ✓ **Eficiencia:** Definida como la mejor utilización de los recursos humanos, tecnológicos, materiales y financieros, con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población usuaria.
- ✓ **Mejora continua:** Se trabaja constantemente analizando y mejorando nuestras acciones y la forma como desarrollamos nuestras actividades, para lograr ser competitivos y productivos.
- ✓ **Compromiso institucional:** Es la voluntad de todo nuestro Talento Humano en el cumplimiento de la Misión, Visión, Principios y Valores de la institución.
- ✓ **Investigación tecnológica:** Es un proceso conducente a aplicar los conocimientos adquiridos a situaciones reales, realizando propuestas que permitan su mejoramiento.

1.6. Políticas institucionales

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “María Rosario Araoz Pinto” se rige por las siguientes políticas institucionales

Es política del IESTP “María Rosario Araoz Pinto” evaluar periódicamente cómo se planifica y conduce el IESTP y los programas de estudio Administración, Contabilidad, Construcción Civil, Desarrollo de sistemas de la información,

- ✓ **Diseño Gráfico, Diseño Publicitario, Mecánica de Producción, Mecánica Automotriz, secretariado Ejecutivo.** Tomando en consideración el uso de la información para la mejora continua a través de la formulación de los planes de mejora.
- ✓ Es política del IESTP “María Rosario Araoz Pinto” elaborar, aprobar y actualizar permanentemente y de manera participativa la misión, visión y valores, en coherencia con los propósitos institucionales y las políticas nacionales, articulando con la propuesta pedagógica y las demandas del entorno; teniendo como base una estructura organizacional que garantiza una gestión de calidad y una administración eficiente de los recursos económicos y el potencial humano seleccionado, evaluado y promocionado.

- ✓ Es política del IESTP “Maria Rosario Araoz Pinto” garantizar una formación integral y actualizada, implementando políticas curriculares y co-curriculares, promoviendo una metodología pertinente para el desarrollo de los ingresantes que se benefician con la implementación, ejecución, evaluación, actualización y mejora de sus procesos académicos. Logrando la titulación que refleja el éxito de la oferta educativa institucional.

- ✓ Es política del IESTP “Maria Rosario Araoz Pinto” evaluar permanentemente el proceso de enseñanza aprendizaje del programa de estudios Administración, Contabilidad, Construcción Civil, Desarrollo de sistemas de la información, Diseño Gráfico, Diseño Publicitario, Mecánica de Producción, Mecánica Automotriz, secretariado Ejecutivo considerando brindar el soporte a los estudiantes y docentes, así como procesos de investigación y responsabilidad social a través de la formulación de los planes de mejora.

1.7. OBJETIVOS ESTRATEGICOS:

- 1.7.1. Realizar la autoevaluación y los planes de mejora del proceso de planificación del programa de estudio del IESTP Maria Rosario Araoz Pinto, teniendo en cuenta los propósitos institucionales y el entorno social, cultural, científico y tecnológico; asimismo promoviendo la revisión periódica mediante procesos participativos y gestionando los recursos necesarios.
- 1.7.2. Realizar la autoevaluación y los planes de mejora del proceso de Gestión del perfil de egreso, definiendo, evaluando y actualizando dicho perfil considerando los propósitos del instituto, del programa, las expectativas del grupo de interés y el entorno.
- 1.7.3. Elaborar los planes de mejora para el aseguramiento de la calidad del programa de estudio del IESTP Maria Rosario Araoz Pinto, implementando un sistema de gestión de calidad comprometido con la mejora continua.
- 1.7.4. Realizar la autoevaluación y los planes de mejora del proceso de enseñanza aprendizaje del programa de estudio del IESTP Maria Rosario Araoz Pinto, teniendo en cuenta la flexibilidad de los mismos que asegure una formación integral y el logro de las competencias a lo largo de la formación.
- 1.7.5. Realizar la autoevaluación y los planes de mejora de la gestión de docentes que cuente con un marco normativo y los mecanismos que permitan gestionar la calidad de la plana docente, definiendo las actividades del docente y ejecutar un plan de desarrollo académico para los mismos.
- 1.7.6. Elaborar los planes de mejora para el seguimiento a estudiantes, el cual asegure que los ingresantes cuenten con el perfil de ingreso, así como utilizar los mecanismos para el seguimiento y nivelación de las deficiencias que podría presentar en el proceso formativo.
- 1.7.7. Elaborar los planes de mejora, para regular y asegurar que el programa de estudios realice investigaciones aplicadas y desarrollen vigilancia tecnológica de acuerdo al programa de estudios.

- 1.7.8. Establecer estrategias para implementar una gestión ética y eficaz del impacto generado por el IESTP “Maria Rosario Araoz Pinto” en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones, en el plano académico, de investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional.
- 1.7.9. Establecer estrategias y mecanismos a fin que el instituto y el programa de estudio brinde a los integrantes de la comunidad programas de bienestar que ayudan a su desempeño y formación.
- 1.7.10. Establecer mecanismos para lograr que el programa de estudio cuente con la infraestructura y equipamiento necesarios, así como los programas de desarrollo, mantenimiento y renovación de los mismos. Los centros de información y referencia brindan soporte a la formación y la investigación, así como el sistema de información y comunicación es un apoyo a la gestión.
- 1.7.11. Establecer estrategias para que el programa de estudio cuente con mecanismos para la gestión eficiente del personal administrativo que tiene a su disposición, asegurando su desarrollo y sostenibilidad, así como el cumplimiento de sus funciones.
- 1.7.12. Implementar mecanismos para verificar y asegurar que los egresados del programa de estudio logren el perfil de egreso establecido en los documentos curriculares, asimismo evaluar el desempeño profesional y objetivos educacionales del egresado en situaciones reales de trabajo.

CAPITULO II

DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

2.1. Diagnóstico contextual para los fines del proyecto educativo institucional

A nivel internacional

En el contexto internacional identificamos a las Naciones Unidas como nuestro referente para orientar nuestro proyecto educativo, dentro de sus propósitos de desarrollo humano encontramos que seis de los ocho, nuestra institución contribuye indirectamente entre ellos tenemos:

- ✓ Erradicar la pobreza extrema y el hambre, promoviendo el empleo y autoempleo entre los estudiantes y egresados, con salidas rápidas al mercado laboral, a través de la estructura modular de la formación.
- ✓ Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, promoviendo la igualdad de participación en los procesos de admisión y demás eventos académicos, eliminando cualquier acto de discriminación de este tipo.
- ✓ Garantizar el sustento del medio ambiente, en el módulo ecología y medio ambiente de la formación profesional de todas las carreras, se desarrollan actividades que

promueven el sustento del medio ambiente.

A nivel nacional

En el contexto Nacional, identificamos al centro estratégico de planificación como referente para orientar nuestro proyecto educativo, encontrando las megatendencias que son:

- ✓ La globalización, democracia global, las telecomunicaciones y el internet.
- ✓ El surgimiento de nuevas potencias económicas, la cuenca del pacífico, el bonodemográfico, la migración internacional y el crecimiento de mega ciudades.
- ✓ Cambio climático, preocupación por el ambiente y preferencia por productos orgánicos, desarrollo biotecnológico y la ingeniería genética.
- ✓ El desarrollo de la nanotecnología y la robótica

A nivel de Lima Metropolitana

Nos referenciamos al Plan de Desarrollo Concertado, en sus objetivos estratégicos en lo general y específico, teniendo lo siguiente:

- ✓ Las condiciones sociales inadecuadas de la población
- ✓ El desarrollo productivo sin valor agregado para el mercado nacional y mundial.
- ✓ El deterioro de la biodiversidad y los recursos naturales.
- ✓ El proceso de centralización
- ✓ La infraestructura social inadecuada de la región, con dificultades para incrementar el acceso a los servicios básicos de calidad.
- ✓ La limitada inversión privada nacional y extranjera.
- ✓ Las capacidades productivas limitadas para fomentar la competitividad empresarial.
- ✓ La falta de ordenamiento territorial y ambiental, para planificar y aprovechar racionalmente los recursos naturales y reducir la vulnerabilidad a los desastres.
- ✓ Los mecanismos inadecuados de control y protección de la biodiversidad, para reducir los índices de depredación y destrucción ambiental.
- ✓ Los niveles inadecuados de articulación y coordinación entre las diferentes entidades públicas, para evitar superposición de competencias y funciones entre ellas.
- ✓ Los órganos de control institucional y la vigilancia ciudadana inadecuados, para reducir los índices de corrupción a nivel regional.
- ✓ La presencia de las instituciones públicas y privadas en las zonas con presencia del narcotráfico y elementos subversivos, para reducir su influencia sobre las poblaciones afectas.

El diagnóstico situacional se sostiene dentro de un marco legal, es decir, dentro de un conjunto de dispositivos que están buscando reordenar el escenario de los institutos superiores tecnológicos, con la emisión de la ley de institutos y escuelas de educación superior N° 30512.

2.2. Análisis del macro entorno:

2.2.1. Resultado

DIMENSIÓN INTERNA		DIMENSIÓN EXTERNA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ El plan anual de trabajo inserta actividades de proyección a la comunidad en nuestra localidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La institución no cuenta con una política institucional de programas y actividades de apoyo a la comunidad ❖ No son evaluados las actividades de proyección a la comunidad que están inmersas en el plan anual de trabajo ❖ Son insuficientes las actividades de proyección social. ❖ En los eventos curriculares y extracurriculares no se incluye actividades de proyección a la comunidad ❖ Falta reportes de entrevistas y visitas de campo de los proyectos y actividades de proyección a la comunidad. ❖ La institución no realiza alianzas estratégicas con miembros de la sociedad civil, empresas, organismos a nivel internacional, nacional, regional, local para la obtención de recursos y la co-ejecución de proyectos de intereses sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Acceso para la realización de Proyección social en la localidad. ❖ Existe participación en actividades y proyectos de proyección a la comunidad aplicadas en la localidad ❖ Convenios firmados ❖ Invitación de entidades públicas y privadas a participar en diferentes actividades de responsabilidad social. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Las universidades e instituciones de educación superior que se encuentran realizan frecuentemente actividades de proyección social a la comunidad en temas de interés social, utilizando alianzas estratégicas (convenios, eventos culturales, etc), emplean medios de difusión radial, televisiva, página web, redes sociales, Twitter, Facebook, etc.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nuestros egresados son reconocidos por su calidad profesional. ❖ Egresados generadores de microempresas y puestos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inadecuado manejo del sistema de seguimiento de los egresados. ❖ Incumplimiento de continuidad del plan de seguimiento a egresados. ❖ La institución no aplica continuamente la evaluación de la satisfacción del egresado con la formación recibida de las carreras profesionales. ❖ No se cuenta con mecanismos que permiten y estimulan el contacto permanente con el egresado ❖ Inactividad de la asociación de egresados. ❖ No son evaluados el plan de seguimiento de egresados. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cuenta con alto número de profesionales egresados que laboran en el sector público y privado. ❖ Requerimiento de profesionales técnicos en el mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Instituciones educativas de educación superior tecnológica que realizan actividades para sus egresados, cuentan con alianzas estratégicas para conservar a sus egresados. Ofertan bolsa de empleo para sus egresados, vinculado en la página web.

ASPECTO: IMAGEN INSTITUCIONAL			
DIMENSIÓN INTERNA		DIMENSIÓN EXTERNA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cuenta con planes de mejora confines de acreditación. ❖ La autoevaluación de la institución con fines de acreditación. ❖ Convenios realizados con instituciones públicas y privadas del nivel local y regional nacional del campo laboral ❖ La vinculación con empresas e instituciones para la realización de prácticas de las diferentes carreras profesionales. ❖ Aplicación del Diseño Curricular Básico de la educación superior tecnológica – sistema modular ❖ Buena cantidad de población de estudiantes. ❖ Contamos con buen porcentaje de titulados. ❖ Tener reconocimientos y premiaciones a nivel regional y nacional en feria de ciencia y tecnología. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poca interacción con las instituciones educativas de donde provienen nuestros ingresantes. ❖ No se cuenta con plan de imagen institucional ❖ Falta de políticas de reconocimiento por la participación en eventos curriculares y extracurriculares a nivel local, regional y nacional de las carreras profesionales. ❖ Falta de reporte de premios, reconocimiento o felicitaciones obtenidas de las repercusiones sociales de las actividades de docencia, investigación y extensión o proyección social de la institución / carrera profesional. ❖ Deficiente coordinación en las diferentes actividades extra murales con los autores sociales para el reconocimiento oportuno de las actividades brindadas ❖ No cuenta con página web oficial y red social (Facebook institucional). ❖ Ausencia del valor agregado en carreras profesionales. ❖ Falta difusión a través de medios académicos reconocidos de los resultados de la producción científica y técnica de la institución / carrera profesional. ❖ Falta aplicación de encuestas de opinión del grado de satisfacción a los diferentes usuarios, estudiantes, egresados, empleadores y autoridades. ❖ Los distintos miembros de la comunidad (estudiantes, padres de la familia, egresados autoridades vecinales y empresas) usuarios directivos directos e indirectos de la institución, reciben poca difusión sobre imagen positiva institución / carrera profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Las necesidades de formación superior de la población inmigrante. ❖ Profesionales técnicos insertados en el mercado laboral a nivel local, regional y nacional. ❖ Proceso de acreditación de instituciones privadas motiva a hacerlo, caso contrario nuestros clientes optarán por no elegirnos. ❖ Posibilidades de convenios con otras instituciones públicas y privadas. ❖ Presencia de las Instituciones Públicas y privadas que permite reforzar y elevar la formación profesional de los actores institucionales. ❖ Presencia de entidades que brinden capacitaciones a docentes y alumnos. ❖ Desarrollo de diferentes eventos por entidades públicas y privadas en el cual puede actividades de docencia, investigación y extensión o proyección social institucional / carrera profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presencia de universidades que brindan carreras similares a las ofrecidas por la institución muchas veces con ofertas tentadoras y engañosas. ❖ Demanda laboral de carreras profesionales que exige la sociedad y el entorno laboral y el IESTP “MRAP” no oferta, por lo que se corre el riesgo de quedarse sin clientes. ❖ Deficiente difusión sobre imagen positiva institución / carrera profesional ❖ Existe en la media opinión diversa sobre la institución, muchas veces desfavorable. generando distorsión de información en los partes de estudiantes, padres de la familia, egresados autoridades vecinales y empresas.

2.3. Análisis del micro entorno

2.3.1. Gestión Estratégica

DIMENSIÓN INTERNA		DIMENSIÓN EXTERNA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Cultura meritocrática institucional dentro de los parámetros de la acreditación ❖ Participación de los grupos de interés (directivos, administrativos, docentes, estudiantes); en la elaboración, aprobación y actualización del PEI articulada en la propuesta pedagógica y las demandas del entorno. ❖ La actualización del proyecto educativo institucional (PEI) y el plan Estratégico (PE) para las carreras profesional en proceso de elaboración orientaran la planificación, la administración, la evaluación y la autorregulación de las funciones sustanciales de la institución y como estas se articulan. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ EL PEI de la institución no se encuentra articulado a un 100% con el PCI, PAT, POI ❖ No existe políticas para la formulación del PEI ❖ EL PEI del 2010 al 2015 fue formulado sin tener en cuenta el PEN y PER, la elaboración fue parcialmente por directivos y docentes. ❖ El plan de trabajo no tiene relación con el PEI, no se efectúa la evaluación periódica de sus resultados. ❖ No se cuenta con plan estratégico de las carreras ❖ La institución no cuenta con un plan para la difusión del PEI. ❖ Más del 75% de los docentes y 50% de los estudiantes no conocen y comprenden la misión y visión del PEI. ❖ El presupuesto no responde a los objetivos y prioridades descritas en el PEI, y no se encuentra aprobado. ❖ No se ejecuta el presupuesto en la mejora continua de las carreras profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Existen modelos de PEI en nuestro entorno que servirán para orientar la elaboración y ejecución, así como material informativo del MED 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Otros institutos de educación superior tecnológicos de la región han actualizado su PEI, y actualizado el PEN y PER de acuerdo a los estándares de calidad según el sistema de acreditación. Han considerado una partida del presupuesto que responda a los objetivos y prioridades descritas en el PEI, logrando el proceso de acreditación y serán estos elegidos por los estudiantes y padres de familia.
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Existe líderes en cada carrera profesional que contribuyen con la gestión institucional. ❖ Cuenta con manual de organización y funciones ❖ Administración adecuada de recursos, orientados a resolver sus necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos. ❖ Jefes de área académica de las carreras profesionales cuentan con el perfil profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ No existe reconocimiento a los jefes de área por los grupos de interés respecto a su liderazgo, integridad y alto grado de competencia profesional, con logro de resultados. ❖ Falta el plan y/o mecanismos para promover un buen clima y cultura organizacional en la institución. ❖ No existe contribución de los equipos en relación al logro de metas. ❖ Falta la transparencia de la evaluación del desempeño del jefe de área. ❖ Ausencia del plan de trabajo del comité de calidad por carreras profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El MINEDU brinda las normativas para la organización y desarrollo de la gestión de las instituciones educativas de nivel superior tecnológico. ❖ Posibilidad de ser parte de redes educativas vinculadas con otras instituciones organizadas por el MINEDU 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Otras entidades que brindan educación superior evalúan los resultados de las encuestas de opinión de los grupos de interés del liderazgo del personal directivo y jerárquico, jefes de área de las carreras profesionales, docentes y personal de apoyo. Utilizan paginas institucionales, buzón de sugerencias, encuestas.

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Existencia del comité de calidad institucional. ❖ Reuniones de confraternidad de cada mes 			
--	--	--	--

Gestión docente

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Contar con plazas orgánicas e inorgánicas para asignación de docente en calidad de contrata. ❖ 48% de docentes nombrados y contratados con grados de maestría, el 4% de los docentes con grado de doctorado. ❖ Docentes de las diferentes carreras profesionales con experiencia en la carrera profesional. ❖ Desarrollo del módulo de investigación tecnológica en las 3 carreras profesionales durante la formación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La asignación de la carga horaria en algunas unidades didácticas no es de acuerdo a la experiencia ni al perfil profesional del formador. ❖ La transparencia archivos e informe de monitoreo y evaluación de resultados de trabajos de investigación y trabajos con la colectividad ❖ No existe evidencias de la aplicación de las competencias adquiridas por los formadores. ❖ La evaluación desempeño docente a destiempo desfavorece el desarrollo del proceso de evaluación y formación continúa tomando en cuenta la mejora de la práctica docente en aula. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El MINEDU brinda normativas para evaluación del desempeño docente ❖ Oportunidad de participar en eventos de investigación e innovación tecnológica, local, regional y nacional ❖ Oportunidad de desarrollar proyectos productivos para titulación en las diferentes carreras profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Imposición de normatividad rígida y presupuesto limitado del MED. ❖ Otras entidades de nivel superior tecnológicos tienen sistemas de información de investigaciones realizada por los docentes de la institución en página web.
---	--	---	---

Gestión presupuestal.

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ La institución cuenta con recursos propios ❖ Aplicar la D.S 028-2007- ED. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La institución no determina políticas que contribuyan a ampliar el presupuesto de la carrera profesional y evaluación de acuerdo a resultados al servicio brindado por la carrera profesional ❖ La institución no cuenta con un plan distribución presupuestal que asigna una partida para las carreras profesionales que permita cumplir sus funciones básicas y de implementación para los procesos: Pedagógicos, investigación y servicios de la comunidad ❖ No se cuenta con área de control presupuestal debidamente implementada para evaluar el cumplimiento de los objetivos de los recursos recaudados. ❖ La institución no realiza informe semestral, ni anual de la ejecución de presupuestos, que estén de acorde a la planificación. ❖ No se fija un comité tripartito de evaluación del presupuesto para las actividades realizadas de las diferentes carreras profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Existencia de un presupuesto económico financiero. ❖ Recursos propios que cubren necesidades básicas ❖ Participación en presupuestos participativos. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Carencia de presupuesto operativo por parte del MINEDU ❖ Existencia de entidades con autonomía presupuestal ❖ Falta autonomía administrativa y económica institucional.

Desarrollo del personal administrativo

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Experiencia laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ No se cuenta con la opinión de los formadores y estudiantes, respecto a la calidad del servicio administrativo y personal de apoyo. ❖ Falta políticas de reconocimiento y motivación; y políticas de retroalimentación el desempeño del personal administrativo y de apoyo. ❖ Limitada predisposición para el cambio. ❖ Limitada iniciativa para el cumplimiento de funciones y trabajos encomendados por parte del personal de apoyo, 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El MED propone estándares y criterios de evaluación para la evaluación el desempeño del personal administrativo y de apoyo. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Entidades privadas con personal servicio de apoyo calificado, con espíritu de entrega e identificación institucional. Para un mejor servicio

Sistema de información

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Contar la red social (facebook institucional) 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ No se cuenta canales adecuados para comunicarse al interior y exterior de la institución. ❖ Falta software de información del sistema de gestión administrativa relacionado con la información académica. ❖ La página web no cuentan con registro de consultas. ❖ No se cumple con la norma de transparencia de la administración pública. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Avance de la ciencia y tecnología ❖ Acceso a servicios de información a través del internet. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Otras entidades de educación superior brindan a los diferentes grupos de interés a comunicación interna y externa de la institución (académica, administrativa, encuestas de opinión, ferias vocacionales, folletos, etc.), para los diferentes grupos de interés.

Bienestar

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ La institución cuenta con formadores y egresados profesionales de la salud ❖ Contamos con Convenio con el MINSA. ❖ Contar con el área de bienestar estudiantil. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La institución no cuenta con políticas de beneficios asistenciales, de carácter económico y social a sus estudiantes. ❖ Falta de servicios de salud y orientación psicológica para el personal en general. ❖ No cuenta con resultados de la aplicación de encuestas a estudiantes sobre la participación de actividades científico tecnológicas, culturales, artísticas, deportivas y de proyección a la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Convenios con el MINSA ❖ Convenios con la municipalidad ❖ Participación en actividades extracurriculares (actividades artísticas, deportivos, proyección a la comunidad). ❖ Seguro Integral de Salud. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Otras entidades de educación superior brindan apoyo asistencial en salud y en asistencia psicológica, brindan beca para estudiantes de extrema pobreza.

❖ Formadores dedicados a la investigación, actividades artísticas, deportivos, proyección a la comunidad	❖ Falta Instituir políticas y estrategias orientadas a reducir la deserción de los estudiantes. ❖ No se elaboran planes para reducir la deserción de los estudiantes.		
--	--	--	--

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Local propio y amplio. ❖ Distribución y accesos adecuados en la mayor parte de la infraestructura del Institución. ❖ Existencia del COES ❖ Dispone de Biblioteca. ❖ Asignación de presupuesto del MED para mantenimiento ❖ Asignación de presupuesto anual del ISTPLAM para la adquisición de bibliografía actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ No se cuenta con la autorización respectiva de la municipalidad, con referencia al certificado de inspección de defensa civil y consecuentemente con la licencia de funcionamiento. ❖ Falta de personal capacitado y plan de contingencia de seguridad de defensa civil. ❖ Carencia de solvencia económica para la renovación de equipos, muebles y recursos didácticos. ❖ Falta biblioteca virtual, simuladores, salas de práctica y otros, disponible y en cantidad suficiente en las diferentes carreras profesionales. ❖ No se cuenta con políticas para mantener la infraestructura en condiciones sanitarias. ❖ No existe plan de mantenimiento de servicios básicos ❖ No existe reporte de condiciones sanitarias de la institución. ❖ Inadecuado mantenimiento de servicios básicos (Servicios higiénicos, aulas, talleres, laboratorios, oficinas y áreas verdes). ❖ La institución y carrera profesional no cuenta con políticas de protección ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Planes de desarrollo concertado y presupuesto participativo municipal y regional. ❖ Política de estado que promueven la conservación del medio ambiente. ❖ El MINEDU propone lineamientos para el trabajo de defensa civil. ❖ Existencia de bibliotecas virtuales en internet. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Otras entidades que imparten educación superior con existencia de bibliotecas virtuales, cuentan con simuladores, con salas de práctica implementada con la última tecnología.

Infraestructura equipamiento y tecnología

Formación integral.:

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Perfil profesional del egresado de acuerdo al PCI y articulado al PEI ❖ Diseño curricular Básico. ❖ Normatividad sobre evaluación curricular ❖ Proyecto curricular institucional (PCI) flexible. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falta de políticas de actividades curriculares y co-curriculares. ❖ Inadecuada formulación del plan de actividades curriculares y extra-curriculares. ❖ Falta de diversificación del PCI de acuerdo a la realidad regional y local. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El MINEDU establece las normas técnicas pedagógicas para los procesos pedagógicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Instituciones que certifican competencias adquiridas en los módulos.

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Plan de estudios de las diferentes carreras profesionales. ❖ Coherencia curricular, sílabos y plan de sesión de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Deficiente estandarización estable de estructura de programación curricular, sílabos y planes de sesiones de aprendizaje. ❖ Falta de un sistema de evaluación de los procesos curriculares y para su actualización y mejora continua. ❖ Falta de un plan de mejora de monitorización de documentos técnico pedagógico. ❖ Memoria anual de gestión superficial. ❖ No se cuenta con un estudio de mercado que permita analizar la pertinencia de la oferta académica. 		
---	---	--	--

Admisión

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reglamento de admisión ❖ Metas aprobadas. ❖ Servicio de nivelación académica. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falta de un plan de marketing y mejora continua. ❖ Deficiente informe de resultados del proceso de admisión y mejora continua. ❖ Poca demanda de estudiantes en enfermería técnica y producción agropecuaria 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Demanda de estudiantes ❖ Acceso de presupuesto del Programa Nacional Beca 18. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mejores estrategias demarketing que realizan otras instituciones educativas en el proceso de admisión. ❖ Instituciones que no seleccionan a los ingresantes a través de un proceso de admisión.

Enseñanza - aprendizaje

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Portafolio docente. ❖ Experiencia profesional docente. ❖ Formadores de la carrera de Enfermería técnica sensibilizados con el proceso de acreditación ❖ Identificación de formadores y estudiantes con la carrera de Enfermería Técnica. ❖ Reglamento de prácticas pre - profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falta mejorar el informe de monitoreo docente y plantear mejoras continuas. ❖ Falta de evaluación periódica de coherencia y articulación del enfoque metodológico con la práctica pedagógica y mejoras continuas. ❖ Falta de implementación de plataformas virtuales para el autoaprendizaje y mejoras continuas. ❖ Falta de un plan de mejora aprobado del rendimiento académico de los estudiantes. ❖ Falta de informe de prácticas pre- profesional por las instituciones y mejoras continuas. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Adecuar nuestros procesos académicos al diseño curricular con enfoque por competencias y estructura modular propuesto por el MINEDU. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Instituciones que ofrecen su servicio educativo con mejores equipos tecnológicos. ❖ La oferta educativa de otros institutos con un DCB alternativo y con diferentes probabilidades de horario. ❖ Problemas sociales que distraen a los estudiantes perjudicando

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Existen actividades curriculares destinadas a complementar la formación integral de los estudiantes. ❖ Existe una coherencia curricular entre el DCB y los contenidos impartidos documentados en los sílabos. ❖ Seguimiento y monitoreo en el desarrollo de las diferentes actividades académicas, para propuestas de mejora. ❖ Se cumplen las actividades curriculares programadas en su mayoría. ❖ Diversidad de especialidades (3) que cubren la inquietud de los estudiantes de selva central ❖ Flexibilidad en la diversificación de la programación curricular en un 30% 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falta de Informes de supervisión de prácticas por parte de los formadores. ❖ Falta de políticas institucional en el uso de TIC. ❖ Falta de instalación de centro de recursos didácticos, centro de cómputo, centro de audiovisuales por carreras profesionales y mejoras continuas ❖ La mayoría de los estudiantes desconocen las técnicas de estudio básico. ❖ Falta de un software académico 		<p>el proceso enseñanza aprendizaje.</p>
---	--	--	--

Titulación

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reglamento de titulación. ❖ 50% de egresados titulados ❖ Estudiantes que egresan y se titulan bajo la modalidad de proyectos productivos. ❖ Certificación modular ❖ La mayoría de los estudiantes se encuentran satisfechos con la formación impartida. ❖ Existen convenios con las diferentes organizaciones y entidades públicas y privadas para el desarrollo de las prácticas pre profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falta de un plan de promoción de la titulación. ❖ Falta de políticas que promueven y facilitan académica y administrativamente la titulación de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Puestos de trabajo en instituciones privadas y públicas. ❖ Creación de empresas, con clientes o usuarios disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Politización para acceder a los puestos de trabajo en instituciones públicas. ❖ Trámites engorrosos para constitución de empresas.

<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se promueve la titulación a través de sustentación de proyectos productivos. ❖ Se promueve el proceso de titulación de la mayoría de los egresados de cada promoción. ❖ Se cuenta con un perfil del egresado de acuerdo a la realidad laboral. ❖ Convalidación de la carrera técnica con las universidades e instituciones tecnológicas. 			
---	--	--	--

Consejería

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Existe asesoría pedagógica, psicológica para los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falta de un plan de consejería institucional, bienestar social y área de Psicología, evaluación, informe y mejoras continuas. ❖ Programas de consejería deficiente. ❖ Falta de presupuesto para contratar psicólogos. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presencia de profesionales capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Incremente estudiantes con problemas emocionales, mentales y actitudes negativas.

Investigación

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Presencia de profesionales con grados de maestría y doctorado. ❖ Presencia de profesionales dispuestos para realizar investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Falta de monitoreo de las horas de investigación e innovación tecnológica. ❖ Incumplimiento de las horas de investigación e innovación tecnológica, consejería y proyección social en la jornada laboral según normas. ❖ Falta de un plan de investigación y reformulación del organigrama funcional. ❖ Falta de presupuesto asignado para proyectos de investigación. ❖ Falta de publicaciones institucionales actualizadas. ❖ Falta de acuerdo y convenios para el desarrollo de investigación 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Existencia en CONCYTEC y Ministerio de Producción para desarrollar proyectos de investigación. 	

CAPITULO III

PROPUESTA PEDAGOGICA

3.1 Enfoque Pedagógico

La Educación Superior tecnológica en el IESTP “Maria Rosario Araoz Pinto” está fundamentado en las demandas del sector productivo. Esto significa que el estudiante debe estar preparado para el mundo del trabajo, preparado para la actividad productiva, pero no solo para ello sino, para el mundo de la vida en la dimensión personal y social. El enfoque se centra en el proceso educativo teórico-práctico con currículos determinados por las necesidades y perspectivas de los sectores productivos y de la demanda social, estructurados a partir de diferentes niveles tecnológicos y de desarrollo empresarial, desde el empleo formal, hasta el trabajo independiente.

La formación implica el dominio operacional e instrumental de una carrera profesional determinada, la apropiación de un saber técnico y tecnológico integrado a ella, y la capacidad de adaptación dinámica a los cambios constantes de la productividad; la persona así formada es capaz de integrar tecnologías, moverse en la estructura ocupacional, además de plantear y solucionar creativamente problemas y de saber hacer en forma eficaz.

El enfoque pedagógico se sustenta en la formación integral con énfasis en la práctica, es el proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente conocimientos, destrezas y aptitudes e identifica, genera y asume valores y actitudes para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales. La Formación Profesional que imparte el IESTP “La Merced”, constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

3.2 Principios Pedagógicos

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

En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “María Rosario Araoz Pinto”, asumimos que el proceso educativo se materializa en una serie de habilidades y valores, que producen cambios intelectuales, emocionales y sociales en nuestros estudiantes. De acuerdo al grado de concientización alcanzado, estos valores pueden durar toda la vida o sólo un cierto periodo de tiempo. El currículo tiene las siguientes características: Está orientada a los requerimientos laborales, promueve la formación a lo largo de la vida, es dinámica y flexible.

- ❖ **Libertad:** La educación solo es posible si existe libertad plena
- ❖ **Pertinencia,** que da respuesta a las necesidades de formación profesional y aprendizaje de los estudiantes en su desarrollo integral, a las demandas del mercado laboral y del desarrollo económico, social, educativo, ecológico, científico, tecnológico y cultural de la región y del país.
- ❖ **Calidad Académica,** que asegura condiciones adecuadas para una educación de calidad.
- ❖ **Participación.** El sujeto del proceso educativo es el alumno que garantiza la intervención democrática de la comunidad educativa en general y nuestra institución debe propiciar la participación activa de los educandos.
- ❖ **Responsabilidad Social.** La persona está llamada a vivir en comunidad, sociedad, naturaleza y promueve el compromiso en la mejora de la calidad de vida de la comunidad local, considerándose aceptada, respetada y valorada.
- ❖ **Identidad Nacional,** Orientamos la labor educativa partiendo del pluralismo social, geográfico, étnico y cultural, asegurando el compromiso de reconocer, fomentar e innovar los conocimientos sobre la base de nuestros propios recursos materiales, culturales e históricos.

- ❖ **Interculturalidad**, Garantiza el compromiso de fomentar y desarrollar la comunicación entre las diversas comunidades culturales del país, incorporando entre otras acciones la formación pertinente en lenguas originarias.
- ❖ **Individualidad**, Implica el máximo respeto de la persona como ser único irremplazable, contribuyendo al desarrollo de sus cualidades y potencialidades.
- ❖ **Orientación pedagógica**, los docentes de las Carreras Profesionales Tecnológicas que oferta el I.E.S.T.P. “Maria Rosario Araoz Pinto”, cuya solvencia moral es reconocida, desarrollan competencias en los seis Semestres Académicos (tres años), por Unidades de Aprendizaje, considerando el peso de la unidad didáctica en el Plan de Estudios, cuyo diseño es modular y basado en el Enfoque por Competencias.

3.3 Objetivos de la formación profesional integral

- ❖ El Aprender a Aprender, que se orienta hacia el desarrollo de la Originalidad, la creatividad, la capacidad crítica, el aprendizaje por procesos y la formación permanente.
- ❖ El Aprender a Hacer, en el cual se involucra ciencia, tecnología y técnica, en función de un adecuado desempeño en el mundo de la producción
- ❖ El Aprender a Ser, que se orienta al desarrollo de actitudes acordes con la dignidad de la persona y con su proyección solidaria hacia los demás y hacia el mundo. Dada la naturaleza de la Formación Profesional Integral, el eje de la misma es el Aprender a Hacer.

3.4 Perfil ideal de los miembros de la comunidad educativa

3.4.1 Perfil del director (a) General

a) En la Dimensión Sociocultural

- ✓ Poseer título profesional, Maestría y Doctorado y demostrar una sólida formación profesional.
- ✓ Se identifica con la Visión y Misión Institucional.
- ✓ Aptitud creativa e iniciativa en el cumplimiento de sus funciones.
- ✓ Asegurar un clima organizacional y una convivencia democrática promoviendo un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional
- ✓ Tener habilidad para la solución de conflictos.

- ✓ Garantizar en forma permanente una Institución segura, limpias y saludables.
- ✓ Promover la formación ciudadana e identidad nacional
- ✓ Fortalecer lazos con la comunidad educativa e Instituciones públicas y empresariales
- ✓ Comprometer los buenos principios y valores en el marco de la organización Institucional.
- ✓ Demuestra empatía en las relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa en el cumplimiento de sus funciones.
- ✓ Aprecia y reconoce el trabajo del personal de la Institución y el papel que cumplen los diferentes estamentos

b) En el nivel Técnico - Pedagógico

- ✓ Garantizar que los planes educativos y programas sea de calidad y gestionar su implementación.
- ✓ Organizar y liderar el desarrollo profesional de los Docentes.
- ✓ Capacitado para establecer el desarrollo científico, tecnológico y social con habilidad para seleccionar métodos, materiales y diversas técnicas relacionadas al trabajo educativo.
- ✓ Tener actualizado conocimientos sobre evaluación, supervisión y monitoreo educativo en todos los estamentos Institucionales.
- ✓ Tener capacidad de innovación y cambio permanente, siendo capaz de incentivar y dirigir la capacidad docente.

c) En la Dimensión de Gestión

- ✓ Tener experiencia administrativa y financiera que le permita dirigir la institución educativa de manera gerencial.
- ✓ Capacidad de gestión y ejercer un liderazgo compartido con capacidad de convocatoria, hacia el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Conocimiento de la legislación educativa y laboral de nuestro país y capacidad para establecer control, que le permitan mantener la institución en un proceso de cambio permanente dirigido al éxito.
- ✓ Manejo de la planificación y control del presupuesto y recursos económicos de la Institución con ayuda de los miembros del Consejo Institucional.
- ✓ Desarrollar un sistema de información, evaluación y rendición social de cuentas

- ✓ Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal
- ✓ Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos
- ✓ Promover la optimización del uso en forma transparente y mantenimiento de los recursos.
- ✓ Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.
- ✓ Capacidad en el manejo del Personal

3.4.2 Perfil del jefe de Unidad Académica

❖ En la Dimensión Socio- Cultural

- ✓ Poseer título profesional con grado de Maestría y Doctorado en el campo tecnológico o pedagógico.
- ✓ Se identifica con la Visión y Misión Institucional.
- ✓ Involucrar los buenos principios y valores en el cumplimiento de la visión y misión Institucional.
- ✓ Actitud de comunicación y diálogo permanente, a fin de posibilitar el desarrollo de la institución.
- ✓ Demostrar iniciativa, liderazgo, innovación en su labor de manera eficiente.
- ✓ Aprecia el trabajo del personal a su cargo y lo estimula
- ✓ Propicia una convivencia democrática y de paz entre los miembros de la comunidad educativa.
- ✓ Poseer habilidad para la solución positiva de conflictos
- ✓ Contribuir en forma permanente hacia una Institución segura, limpia y saludable

❖ En el Nivel Técnico – Pedagógico

- ✓ Con conocimiento tecnológico – pedagógico acorde a las carreras que oferta la institución
- ✓ Estar actualizado en conocimientos sobre las prácticas preprofesionales y el proceso de la evaluación educativa.

- ✓ Capacidad de planificar, supervisar y evaluar actividades académicas,asimismo como la aplicación de la normatividad técnico pedagógico vigente.
- ✓ Asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo
- ✓ Conoce y maneja mecanismos de monitoreo y supervisión educativa.
- ✓ Capacitado para comprender y analizar el desarrollo científico ytecnológico.
- ✓ Planificar, organizar y administrar los servicios de registro académico yde evaluación de los estudiantes
- ✓ Poseer dominio y manejo de diversas técnicas en las etapas delproceso del aprendizaje.
- ✓ Tener habilidad para seleccionar métodos, materiales y demás ayudasrelacionadas con el trabajo educativo.
- ✓ Dirigir la capacidad docente guiándole hacia el logro de los objetivosInstitucionales propuestos.
- ✓ Evalúa permanentemente su labor, reflexionando sobre el óptimocumplimiento de sus funciones.

❖ En la dimensión de gestión

- ✓ Conoce y maneja estrategias para el uso racional de las circunstancias, factores y recursos tecnológicos.
- ✓ Propugnar convenios para pasantías del personal Docente
- ✓ Promover el mejoramiento de la calidad profesional de los Docentesde la Institución

3.4.3 Perfil de secretaria Académica

En la dimensión socio cultural

- ✓ Poseer título profesional con post grado en el área tecnológico y pedagógico; con conocimiento en la tecnología de informática y computación.
- ✓ Contribuir en el cumplimiento de la visión y misión Institucional
- ✓ Actitud de comunicación y diálogo permanente
- ✓ Aptitud de innovación con buenos principios y valores en el cumplimiento de sus funciones.

En el nivel Técnico – Pedagógico

- ✓ Capacitado para comprender y analizar el desarrollo científico, tecnológico y social.
- ✓ Con suficientes conocimientos tecnológico – pedagógicos.
- ✓ Capacidad de planificar, organizar y administrar los servicios de registro académico y de evaluación de los estudiantes
- ✓ Conoce y utiliza los procedimientos establecidos en la normatividad vigente para la buena marcha académica, con dominio y manejo de diversas técnicas en las etapas del proceso de la evaluación académica y titulación.
- ✓ Conoce la organización del proceso de titulación profesional y su tramitación acorde a la normatividad vigente.
- ✓ Actualización permanente en el uso de recursos para su buen desempeño laboral.
- ✓ Habilidad en la elaboración de documentos académicos y tecnológicos.
- ✓ Poseer conocimientos actualizados sobre evaluación, supervisión y monitoreo educativo.
- ✓ Tener capacidad de innovación y dirigir la capacidad docente hacia la mejora en la calidad educativa.

En la dimensión de gestión

- ✓ Organizar el proceso de titulación profesional y su Tramitación en las instancias correspondientes.
- ✓ Empezar propuestas de talleres tecnológicos para los estudiantes y egresados

3.4.4 Perfil del Jefe de Área Administrativa.

En la Dimensión sociocultural

- ✓ Poseer Título profesional con estudios de especialización en administración o contabilidad y tener el grado de maestría.
- ✓ Se identifica con la Visión y Misión de la Institución.
- ✓ Aptitud creativa e iniciativa en el cumplimiento de sus funciones. con suficientes conocimientos sobre administración, contabilidad y gestión
- ✓ Demuestra eficacia y buen trato en su labor.

- ✓ Actitud de comunicación y diálogo permanente, a fin de posibilitar la viabilidad administrativa y de gestión de la institución.
- ✓ Aptitud creativa e iniciativa en el cumplimiento de sus funciones en forma ágil y oportuna.
- ✓ Aprecia y reconoce el trabajo del personal de la Institución y el papel que cumplen los diferentes estamentos
- ✓ Expresa empatía en las relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa en el cumplimiento de sus funciones.
- ✓ Comprometerse con la verdad y la justicia, actuar correctamente.

En el nivel Técnico Pedagógico.

- ✓ Conoce la problemática Institucional y utiliza los procedimientos establecidos en la normatividad vigente para administrar los bienes y recursos Institucionales.
- ✓ Capacidad para emprender el buen manejo del Personal Administrativo, guiándole hacia el logro de los objetivos Institucionales.
- ✓ Compromiso en el respeto a la normatividad vigente y reglamento Institucional.
- ✓ Tener experiencia en manejo presupuestal y en bienes patrimoniales
- ✓ Con dominio y manejo de diversas técnicas en el campo tecnológico en todas las etapas del proceso de gestión.
- ✓ Con habilidad para seleccionar métodos, materiales y demás ayudas relacionadas con el trabajo administrativo.
- ✓ Tener actualizados conocimientos sobre contabilidad, administración y gestión de recursos.
- ✓ Aprovecha y optimiza el uso del tiempo y de los recursos con transparencia y equidad.
- ✓ Con habilidad para seleccionar métodos, materiales y demás ayudas relacionadas con el trabajo administrativo
- ✓ Tener capacidad de innovación y cambio permanente, siendo capaz de incentivar y dirigir eficientemente el área administrativa.
- ✓ Evalúa permanentemente su labor reflexionando sobre sus funciones

En la dimensión de gestión

- ✓ Tener experiencia administrativa y financiera que le permita dirigir la institución educativa de manera gerencial.
- ✓ Con dominio y manejo de diversas técnicas en el campo administrativo en todas las etapas de gestión
- ✓ Capacidad de manejo de personal, guiándole hacia el logro de los objetivos propuestos.
- ✓ Conocimiento de la legislación educativa y laboral de nuestro país y capacidad para establecer control, que le permitan mantener la institución en un proceso de cambio permanente dirigido al éxito.
- ✓ Manejo de la planificación y control del presupuesto y recursos económicos de la Institución con ayuda de los miembros del Consejo Institucional.
- ✓ Tener capacidad para velar por la imagen integral de la institución.

3.4.5 Perfil del Coordinador de Área Académica de la Carrera Profesional

En la dimensión sociocultural

- ✓ Tener una formación profesional con Título a fin a la especialidad del área académica y con grado de maestría.
- ✓ Personalidad formada y con capacidad de convocatoria, capaz de ejercer liderazgo efectivo en beneficio de los objetivos de la carrera profesional e institucional.
- ✓ Actitud de comunicación y diálogo permanente, a fin de posibilitar el desarrollo de la carrera profesional.
- ✓ Aptitud creativa e iniciativa en el cumplimiento de sus funciones.
- ✓ Con suficientes conocimientos pedagógicos, tecnológicos y amplia cultura general.

En el nivel cognitivo

- ✓ Capacitado para comprender y analizar el desarrollo científico, tecnológico y social del mundo.

- ✓ Con dominio y manejo de diversas técnicas en el campo pedagógico en todas las etapas del proceso del aprendizaje.
- ✓ Con habilidad para seleccionar métodos, materiales y demás ayudas relacionadas con el trabajo educativo.
- ✓ Tener capacidad de innovación y cambio permanente, siendo capaz de incentivar y dirigir la capacitación docente.

- **En la dimensión de gestión**

- ✓ Capacidad de manejo de personal, guiándole hacia el logro de los objetivos propuestos.
- ✓ Conocimiento de la legislación educativa y laboral de nuestro país y capacidad para establecer control, que le permitan mantener la institución en un proceso de cambio permanente dirigido al éxito.
- ✓ Poseer habilidad para la solución de conflictos.
- ✓ Manejo de la planificación y control del proceso pedagógico institucional

3.4.6 Perfil del jefe del Área de Producción

En la dimensión sociocultural

- ✓ Formación profesional con Título en carreras afines que ofrece el instituto, con grado de maestría.
- ✓ Personalidad formada y con conocimiento en desarrollo productivo.
- ✓ Actitud de comunicación y diálogo permanente, a fin de posibilitar el desarrollo de las actividades productivas.
- ✓ Aptitud creativa e iniciativa en el cumplimiento de sus funciones.

En el nivel Técnico Pedagógico

- ✓ Capacitado para comprender y analizar el desarrollo científico, tecnológico y social.
- ✓ Con suficientes conocimientos pedagógicos y tecnológicos y gerenciales.
- ✓ Con dominio y manejo de diversas técnicas en el campo tecnológico en todas las etapas del proceso productivo.

- ✓ Con habilidad para seleccionar métodos, materiales y demás ayudas relacionadas con el trabajo productivo.
- ✓ Promover la elaboración de perfiles de proyectos productivos y empresariales, investigación e innovación
- ✓ Tener capacidad de innovación y cambio permanente, siendo capaz de incentivar procesos de investigación permanente en los docentes adscritos a la carrera y los estudiantes.
- ✓ Conocimiento en la formulación y evaluación de proyectos.
- ✓ Organizar Institucionalmente un Banco de Proyectos.

En la dimensión de gestión

- ✓ Capacidad de manejo de docentes, guiándole hacia el logro de los objetivos propuestos.
- ✓ Conocimiento de la legislación laboral de nuestro país y capacidad para establecer convenios y facilitar la inserción laboral de los egresados de la institución.
- ✓ Obtener mediante alianzas estratégicas la ejecución de proyectos.
- ✓ Agenciar la creación de micro empresas.
- ✓ Monitoreo de proyectos productivos y empresariales, de investigación e innovación.

3.4.7 Perfil del docente.

En la dimensión Técnico pedagógico

- ✓ Domina conceptos y teorías actualizadas
- ✓ Planifica, organiza, dirige, evalúa y controla los escenarios de aprendizajes
- ✓ Asumir con criterios de convicción y vocación compromisos y funciones inherentes a su labor educativa.
- ✓ Traduce en su quehacer educativo de acuerdo a la política y legislación vigente los conocimientos pedagógicos y tecnológicos, debiendo manejar con habilidad y seguridad el proceso del aprendizaje y la documentación pertinente de su carpeta didáctica y demás documentos técnico pedagógicos.

- ✓ Diversifica el currículo en función de las necesidades.
- ✓ Instruir adecuadamente los buenos principios y valores en las conductas que presentan los alumnos en el desarrollo de su personalidad.
- ✓ Tener capacidad para entender, distinguir, ordenar, razonar, juzgar y expresar ideas creativas sobre su trabajo y su misión de maestro.
- ✓ Tener una cultura general estando informado permanentemente sobre los sucesos y cambios del mundo globalizado.
- ✓ Define y elabora proyectos productivos, de innovación e investigación.
- ✓ Manejar las diversas formas de comunicación con propiedad, corrección, pertinencia y claridad.
- ✓ Prestar atención al proceso educativo y mejorarlo

En la dimensión sociocultural

- ✓ Reconocer, jerarquizar y realizar valores éticos y sociales, lo que debe dar capacidad para convivir, colaborar y compartir.
- ✓ Capacidad de expresión, afecto, comunicación, valoración, participación, concertación y afectividad, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.
- ✓ Brinda afecto, seguridad y confianza
- ✓ Práctica la tolerancia y la búsqueda de consensos.
- ✓ Establece relaciones de diálogo a nivel interpersonal e interinstitucional.
- ✓ Ejercitarse a convivir democráticamente y realizar una labor educativa Integral.
- ✓ Desarrollar la competencia sana y trabajo en equipo.
- ✓ Dar ejemplo con el cumplimiento de las normas establecidas y la práctica del Reglamento Interno.
- ✓ Comprometerse con la verdad y actuar correctamente.
- ✓ Controlará su conducta y efectividad, demostrando prudencia necesaria para respetar a todos por igual.
- ✓ Fomentar una imagen personal adecuada y ordenada, manteniendo una buena postura y armonía de movimientos.

- ✓ Practicar la ética profesional y ser ejemplo para los estudiantes.

En la dimensión Inter e Intrapersonal

- ✓ Afianza su identidad personal y profesional y cultiva su autoestima
- ✓ Es coherente con principios éticos, espirituales y humanistas
- ✓ Cultiva la apertura a lo nuevo, a lo distinto
- ✓ Actuar serena y tranquilamente ante los sucesos tanto adversos como favorables.
- ✓ Tener iniciativa y sensibilidad
- ✓ Actuar con rectitud y justicia con espíritu servicial.
- ✓ Autocrítico, amante de su propio y continuo mejoramiento.
- ✓ Tener vocación de servicio.

3.4.8 Perfil del estudiante

El estudiante del instituto debe contar con el siguiente perfil ideal: saber, hacer, ser y convivir.

En la dimensión cognitiva

- ✓ Comprende y evalúa con sentido crítico los mensajes que recibe a través del proceso de la comunicación.
- ✓ Expresa con seguridad sus sentimientos, ideas, utilizando formas de comunicación adecuadas y respetando las opiniones divergentes, en sus relaciones interpersonales.
- ✓ Investiga y desarrolla cada uno de los trabajos propuestos por los docentes
- ✓ Es partícipe activo de su formación profesional.

En la dimensión sociocultural

- ✓ Acepta las diferencias entre las personas.
- ✓ Se identifica con su realidad socio cultural, local, regional y nacional y con su historia.
- ✓ Es consciente de su rol presente y futuro.
- ✓ Asume sus responsabilidades, defiende sus derechos y reconoce los derechos de los demás.

En la dimensión afectiva

- ✓ Colabora y coopera en el aprendizaje en común.
- ✓ Demuestra solidaridad y respeto por sus compañeros y el docente.
- ✓ Es íntegro y honesto
- ✓ Practica y respeta el Reglamento Interno del Instituto.
- ✓ Es respetuoso de la persona humana y sus derechos.
- ✓ Demuestra actitudes de honradez.
- ✓ Sereno y tranquilo.

3.4.9 Perfil del trabajador administrativo

El trabajador administrativo debe reunir los siguientes perfiles ideales:

En la dimensión cognitiva

- ✓ Asumir con criterios de convicción y vocación compromisos y funciones inherentes a su labor administrativa.
- ✓ Poseer suficientes conocimientos de relaciones humanas e interpersonales, debiendo manejar con habilidad y seguridad el proceso de comunicación con los diversos actores educativos.
- ✓ Conocer y manejar adecuadamente los diversos comportamientos que presentan los usuarios.
- ✓ Tener capacidad para entender, distinguir, ordenar, razonar, juzgar y expresar ideas creativas sobre su trabajo y su misión de trabajador administrativo
- ✓ Tener un buen promedio de cultura general, estando informado permanentemente sobre los sucesos y cambios del mundo globalizado.
- ✓ Manejar las diversas formas de comunicación con propiedad, corrección, pertinencia y claridad.

En la dimensión sociocultural

- ✓ Reconocer, jerarquizar y realizar valores éticos y sociales, lo que le debe dar la capacidad para convivir, colaborar y compartir.
- ✓ Comprometerse con la verdad y la justicia y actuar correctamente.
- ✓ Controlará su conducta y efectividad, demostrando prudencia necesaria para respetar a todos por igual.

- ✓ Fomentar una imagen personal adecuada y ordenada, manteniendouna buena postura y armonía de movimientos.
- ✓ Practicar el buen humor sobre todo en el trato de los usuarios.

CAPITULO IV

PROPUESTA DE GESTIÓN

4.1 Concepto.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “La Merced” entiende que gestionar es conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales. La gestión institucional involucra a la organización flexible, los procesos de gestión, el clima institucional y las relaciones con la comunidad. Cuando hablamos de una organización flexible, nos referimos a la capacidad de adaptación a los cambios que harán falta en la actual estructura para mejorar cualitativamente el servicio educativo. En lo que respecta a los procesos de gestión debe considerarse la mejora en la selección, control y evaluación del personal, el aspecto presupuestal y la adquisición de materiales. Es muy importante que este proceso se de en un clima institucional favorable que promueva la participación responsable de los agentes educativos.

El clima institucional es el ambiente que se vive en la institución educativa, a partir de las relaciones cotidianas entre sus miembros. Las estrategias de motivación, la delegación de funciones, la participación y el trabajo en equipo son formas de mejorar el clima institucional.

Las relaciones con la comunidad se dan a través de la coordinación constante con las instituciones de salud, organizaciones sociales y egresados convirtiendo al instituto en el foco de desarrollo cultural de la comunidad.

4.2 Objetivos

El objetivo de nuestra institución educativa pretende recuperar aquellos elementos que pueden aportar del aspecto de Gestión, analizado en el diagnóstico; las conclusiones, el orden de prioridades y las recomendaciones son el punto de partida que permite establecer la relación entre la propuesta y las necesidades reales, asimismo se debe tener en cuenta los valores que conviene desarrollar en los

estudiantes tomando en cuenta la propuesta pedagógica.

4.3 Principios de la Gestión

Los avances significativos que se vienen dando a nivel mundial nos obligan a la toma de conciencia sobre la necesidad de procurar alcanzar una formación de calidad que permita cubrir las capacidades finales de nuestros estudiantes y los requerimientos del sistema de salud del país en beneficio de la población.

En tal sentido nuestra institución tiene como principios orientadores de gestión el ejercer la autoridad y jerarquía sin entorpecer las competencias de ejecución propia de cada unidad, se practica el espíritu de tolerancia, comprensión y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa, la toma de decisiones es eficaz, oportuna, dinámica, responsable y comprometida en una determinada escala de valores, se establece un trabajo coordinado, armonioso y colectivo entre los miembros de la comunidad educativa, las acciones educativas y administrativas están orientadas al logro de los objetivos propuestos en el PEI.

Los Principios de gestión, asumidos por la institución son:

❖ Gestión centrada en los alumnos

La educación de los alumnos es la razón de ser el principio y último objetivo de una institución. Por lo tanto, todas las acciones de conducción deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional. La organización, las reglas, los

procedimientos, el sistema de control y acciones cotidianas no deben contradecir los fines y objetivos establecidos en su proyecto educativo institucional.

Permite garantizar la unidad de acción de la organización, en la cual la dirección ejerce funciones, como tal: dirige, impulsa, ordena, sin disminuir las competencias propias de cada instancia.

❖ Determinación clara de quien y como se toman las decisiones

Esto significa determinar la responsabilidad que le corresponde a cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en sus resultados.

❖ Claridad en definición de canales de participación

Para que la participación de los miembros de la comunidad educativa guarde coherencia con los objetivos institucionales, se debe establecer sistemas bien definidos. Cada miembro debe conocer las formas, los momentos de su participación y la contribución coherente que esta debe tener con los objetivos

institucionales. Saber dónde, cuando, como, por qué participar y que resultados puede esperar.

❖ **Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización**

Se refiere a la necesidad de tomar en cuenta las habilidades y competencias de cada persona, para considerar su ubicación en el lugar en que tendrá mejor rendimiento y realización lo cual contribuirá a optimizar el funcionamiento de la organización.

❖ **Coordinación fluida y bien definida**

Establecer instancias de coordinación ágil y oportuna mejora la sincronización de acciones, evita esfuerzos innecesarios y permite una acción conjunta.

❖ **Comunicación transparente**

Todas las acciones que se realicen a nivel de la institución deben ser conocidas por los miembros de la comunidad, de ahí la necesidad de contar con mecanismos de comunicación; esto contribuirá a tener un clima favorable de relaciones, evitando sospechas, males entendidos y acusaciones incensarias.

❖ **Control y evaluación eficaces y oportunos**

Para un mejoramiento continuo el control debe proporcionar información que orienta de manera oportuna las decisiones y asegure la dirección que tomen las tareas en función de los objetivos institucionales.

❖ **Clima institucional**

Es el conjunto de características psicosociales de un centro educativo determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contienen un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos. Existen ocho elementos importantes del clima organizacional a considerar:

- Disposición al Cambio en la cultura total
- Capacidad para resolver problemas

El clima institucional es importante por los siguientes aspectos:

- ❖ **Pedagógicos:** Es de importancia indagar las características del clima organizacional en instituciones educativas a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. De ahí

que pueden generarse alternativas que pudieran coadyuvar al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo.

❖ **Técnicos:** Es necesario e importante que el docente aporte herramientas originadas de estudio sistemático y con el rigor científico necesario, para recuperar la imagen y dignidad del ejercicio docente y de las instituciones educativas en los cuales ejercen su labor

❖ **Jerarquía y autoridad claramente definida**

1. Apertura para discusiones y críticas acerca de la situación interna de la institución
2. Relaciones y mecanismos que permiten a la institución aprender y crecer a través de éxitos y fracasos
3. Compromiso de todo el personal en la toma de decisiones importantes
4. Planificación sistemática
5. Liderazgo

4.4 Procesos de gestión

Es el proceso integral y dinámico hacia el logro de los objetivos institucionales de los aspectos de organizativos, administrativos y financieros que permitan concretizar la propuesta pedagógica del DCB de enfoque por competencias con estructura modular; este modelo de gestión deberá responder a la realidad, necesidad, expectativas y recursos de la institución.

4.5 Instrumentos de gestión

❖ **Proyecto Educativo Institucional (PEI)**

Es una propuesta de cambio como pensamos y deseamos que sea nuestra institución.

❖ **Plan Anual de Trabajo (PAT)**

Es el instrumento que hace posible que las propuestas planteadas en el proyecto de desarrollo institucional se hagan realidad progresivamente contiene los objetivos pedagógicos y de gestión que debe alcanzar la institución educativa en el plazo de 1 año.

❖ **Manual de organización y Funciones (MOF)**

Es el documento que describe la organización de la institución, las funciones de cada uno de los órganos y/o unidades organizativas; los cargos que comprenden; y las relaciones que se establecen entre ellos.

❖ **Reglamento Institucional (RIN)**

El Reglamento Institucional es el documento normativo del Instituto. Es de cumplimiento obligatorio para los diferentes actores de la comunidad educativa y establece un conjunto de normas sustantivas y procedimentales enmarcadas en la visión y misión institucional. Contiene artículos referidos a los siguientes aspectos:

1. Desarrollo académico: admisión, matrícula, gestión curricular, titulación, licencia, traslado y convalidación.
2. Desarrollo institucional: planificación, organización, personal, supervisión, monitoreo, evaluación institucional, deberes, derechos, estímulos infracciones, sanciones, procesos disciplinarios y presupuesto.

❖ **Manual de Procedimientos Administrativos**

Es el instrumento que señala en forma clara la secuencia de las operaciones que deben realizarse para cumplir las funciones de las unidades administrativas. Una forma de hacer explícita la secuencia de operaciones es el llamado flujo grama.

4.6 METAS Y PROPUESTAS GESTIÓN INSTITUCIONAL, FORMACIÓN INTEGRAL, SOPORTE INSTITUCIONAL Y RESULTADOS

METAS Y PROPUESTAS GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS POR ESTANDAR	INDICADORES	ACTIVIDADES	META POR AÑO					RESPONSABLES
				Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
				2018	2019	2020	2021	2022	
FACTOR 1 PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIO: Realizar la autoevaluación y los planes de mejora del proceso de planificación del programa de estudio del IESTP MRAP, teniendo en cuenta los propósitos institucionales y el entorno social, cultural, científico y tecnológico; asimismo promoviendo la revisión periódica mediante procesos participativos y gestionando los recursos necesarios	1. Coherencia entre el programa de estudios y el Proyecto Educativo Institucional (PEI): Establecer la coherencia entre el programa de estudio y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) del IESTP "MRAP", teniendo en cuenta los propósitos del programa de estudios definidos, alineados con la misión y visión del proyecto institucional.	1.1. Se determinó el número y las características de los miembros que conformarán el grupo de interés de los programas de estudios 1.2. Los propósitos del programa de estudios están alineados con los propósitos institucionales plasmados en el PEI. 1.3.- Establecer los propósitos en el Proyecto Educativo Institucional y determinar estrategias para poner a disposición de toda la sociedad los prospectos del programa de estudios y demás documentos que se pudiera tener, a través de la página web institucional en el mes de marzo-abril 2018	1. Conformar y presentar al grupo de interés del programa de estudio	100%					Personal Directivo, jerárquico del IESTPLM
			2. Actualizar la conformación del grupo de interés (interno y externo) del programa de estudio.		100%				Personal Directivo, jerárquico del IESTPLM
			3. Convocar a una reunión de los grupos de interés para informar el proceso de acreditación.		100%				Comité de Calidad de cada programa de estudio
			4. Elaborar el plan Estratégico del Programa del Programa de Estudio. PEP		100%				Docentes
			5. Elaborar el Plan de difusión y socialización del PEI (Objetivos estratégicos, políticas, FODA, (Mejorar) propuesta pedagógica y propuesta gestión y los planes estratégicos de los programas de estudio.		30%	30%	60%		Personal Directivo, jerárquico del IESTPLM
			Revisar, formular, actualizar y socializar los propósitos del programa de estudio planteado en el Plan Estratégico del Programa alineados con los propósitos institucionales PEI			50%			<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Miembro del grupo de interés.

	<p>1. Alinear el Plan Anual de Trabajo (PAT) del programa de estudios del 2018 con el Proyecto Educativo Institucional en el mes de marzo.</p>	<p>Elaborar la matriz para analizar la coherencia entre objetivos estratégicos del PEI y los propósitos del PEP. Evaluar si los propósitos que están establecidos en el Proyecto Educativo Institucional y PEP, están a disposición de toda la sociedad a través de la página web de la institución, los prospectos respectivos de los programas de estudios, entre otros documentos que la institución pudiera tener. Evaluar la página web institucional y del programa de estudio. Modificar la página web de los programas de estudio. establecer las pestañas de forma clara en base a: perfil, propósitos, valores, objetivos, etc.</p>				75%		<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Miembro del grupo de interés
<p>2. Propósitos articulados: Articular los propósitos del programa de estudio, elaborando de manera participativa el plan anual de trabajo (PAT) y el proyecto educativo institucional (PEI).</p>	<p>2.1. Alinear el Plan Anual de Trabajo (PAT) del programa de estudios del 2018 con el Proyecto Educativo Institucional en el mes de marzo.</p>	<p>Elaborar los planes anuales de trabajo por programa de estudio (PAT) alineado con el Proyecto Educativo Institucional y PEP. Establecer los formatos estandarizados para los planes de trabajo.</p>		100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Miembro del grupo de interés
<p>3. Sostenibilidad: Lograr la sostenibilidad del programa de estudio gestionando los recursos financieros necesarios para su funcionamiento, fortalecimiento y sostenibilidad en el tiempo con el apoyo de sus grupos de interés.</p>	<p>3.1. Determinar en el POI de cada año el financiamiento de todas las actividades regulares que realiza el programa de estudio, así como los proyectos especiales en un horizonte temporal que asegure su continuidad.</p>	<p>1. Proyectar en el Plan Operativo Institucional el financiamiento de las actividades con fines de acreditación del programa de estudio para formular y asegurar la continuidad de los diferentes planes de trabajo, proyectos productivos, innovación e investigación. 2. Elaborar planes de trabajo para autogestionar y financiar actividades. 2. Elaborar informes económicos de ejecución de gastos por programa de estudio.</p>	100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora general • Jefatura de Unidad Administrativa • Jefatura de área académica

<p>FACTOR 2 GESTIÓN DEL PERFIL DEL EGRESO: Realizar la autoevaluación y los planes de mejora del proceso de Gestión del perfil de egreso, definiendo, evaluando y actualizando dicho perfil considerando los propósitos del instituto, del programa, las expectativas del grupo de interés y el entorno</p>		<p>3.2. Establecer para el 2018 estrategias de control y fiscalización de la gestión de los recursos a fin de hacerlo más eficiente, determinando indicadores financieros, reportes de auditorías, indicadores de gestión, evaluación del PAT, informes de evaluación de cumplimiento de objetivos, metas, gestión adecuada de recursos.</p>	<p>1. Conformación y presentación del comité de fiscalización, para la fiscalización periódica de los recursos propios considerando estrategias. 2. Elaboración del Plan de Acción del comité. 3. Elaborar los informes de fiscalización de ejecución de gastos por programa y estándar.</p>	100%					<ul style="list-style-type: none"> Directora general Jefatura de Unidad Administrativa Jefatura de área académica
		<p>3.3. Determinar en el POI, que el programa de estudios cuente con los recursos financieros para el desarrollo de actividades de vinculación con el medio a través de sus proyectos de investigación aplicada, desarrollo tecnológico e innovación.</p>	<p>Establecer en el POI los recursos financieros para que el programa de estudio desarrolle proyectos de investigación aplicada vinculados con la realidad.</p>	100%					<ul style="list-style-type: none"> Directora general Jefatura de unidad administrativa Jefatura de área académica
	<p>4. Pertinencia del perfil de egreso: Determinar la pertinencia del perfil de egreso que orienta la gestión del programa de estudio en coherencia con los propósitos del PEI a fin de y responder a las expectativas de los grupos de interés y al entorno socioeconómico y productivo.</p>	<p>4.1. Verificar en el mes de marzo el perfil de egreso incluido las competencias generales y específicas que se espera que los estudiantes logren durante su formación y sean verificables como condición para su inserción positiva en el mundo laboral.</p>	<p>1. Revisar y aprobar el perfil de egreso por programa, sistematizar en una base de datos la inserción de los egresados al mundo laboral alineando con los propósitos del programa de estudios. 2. Procesar las encuestas aplicadas al grupo de interés el año 2017. 3. Elaborar el informe del plan diagnóstico y de las encuestas y considerar aportes para revalidar el perfil que establece el DCB dado por el MINEDU. 3. Elaborar la matriz de coherencia entre perfil de egreso, propósitos del programa y objetivos estratégicos del PEI.</p>		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> Jefatura de área académica Jefatura de unidad académica
		<p>4.2. Alinear la fundamentación y detalle del perfil de egreso con los propósitos del programa de estudios, el PEI, las expectativas de los grupos de interés y el entorno socioeconómico.</p>							
		<p>4.3. Establecer estrategias en el mes de marzo del 2018 a fin de que las competencias detalladas en el perfil de egreso orienten la gestión del programa de estudio en términos de actividades de formación (p.e. cursos), los recursos para el logro de las competencias (p.e. equipamiento) y los actores involucrados (p.e. docentes).</p>	<p>Actualización del plan de estudio involucrando a los grupos de interés para la selección de docentes competentes y la selección de materiales y equipos necesarios para el desarrollo del programa de estudio.</p>		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> Jefatura de unidad académica Jefatura de área académica miembros del grupo de interés

		<p>5.1. Establecer en marzo del 2018 la revisión periódica del perfil de egreso utilizando instrumentos y estrategias.</p> <p>5.2. Establecer en la calendarización del 2018 la revisión periódica del perfil del egreso conducido por los directivos del programa de estudios de Enfermería Técnica, con la participación de los grupos de interés y otros actores que el programa de estudios considere idóneos.</p> <p>5.3. Realizar la revisión del perfil considerando el desempeño profesional de los egresados, avances científicos y tecnológicos, nuevas demandas de la comunidad académica y el entorno, entre otros.</p> <p>5.4. Establecer los mecanismos para lograr las competencias definidas para los estudiantes y egresados del programa de estudio, frente a cualquier modificación en dicho perfil.</p>	<p>1. Convocar a reuniones de trabajo a los grupos de interés.</p> <p>2. Evaluar el perfil del egresado utilizando un instrumento.</p> <p>3. Revisar, definir las mejoras o cambios del perfil del egreso y establecer los cambios con los mecanismos necesarios. 4. Revalidar el perfil del egreso.</p>		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> • Jefatura de unidad académica • Jefatura de área académica • miembros del grupo de interés
<p>FACTOR 3 ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD: Elaborar los planes de mejora para el aseguramiento de la calidad del programa de estudio del IESTP, MRAP implementando un sistema de gestión de calidad comprometido con la mejora continua.</p>	<p>6. Sistema de gestión de la calidad (SGC): Implementar un sistema de gestión de la calidad (SGC) del programa de estudio del IESTP "MRAP"</p>	<p>6.1. Implementar en el 2018 el SGC enmarcada en sus políticas, objetivos y planes, considerando mecanismos que brinden confianza y que controlen los procesos para la mejora continua.</p>	<p>1. Cada programa define el organigrama a implementar.</p> <p>2. Implementar el SGC, garantizar su funcionamiento y establecer las mejoras continuas del programa de estudio.</p> <p>3. Elaborar los planes de implementación por programa de estudio. 4. Implementar los mapas de procesos estratégicos, misionales y de soporte institucional.</p>		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> • Comité de gestión de la calidad
		<p>6.2. El Programa de Estudio establece estrategias el 2018 para evidenciar el funcionamiento del SGC en sus procesos principales y de las acciones para su evaluación y mejora (auditorías internas).</p>							
	<p>7. Planes de mejora: Formular planes de mejora del programa de estudio, para su implementación, y monitoreo de los principales aspectos que</p>	<p>7.1. El programa de estudio identifica oportunidades de mejora en marzo del 2018 a través de un proceso participativo con los grupos de interés, representantes de docentes,</p>	<p>1. El Comité de calidad de cada programa planifica el proceso de autoevaluación. 2. Aplicación de encuestas de satisfacción del servicio educativo que brinda cada programa. 3. Identificar y priorizar las</p>		50%				<p>representantes de docentes, estudiantes, administrativos y directivos.</p>

	participativamente se han identificado y priorizado como oportunidades de mejora.	estudiantes, administrativos y directivos.	necesidades del programa de estudio. 4. Cada comité de calidad elabora un listado de plan de mejoras que a cada área le corresponde implementar. 5. Establecer formatos estándares para la elaboración de los planes de mejora. 6. El comité de calidad monitorea permanente a cargo del Comité de calidad sobre la ejecución de los planes de mejora.	50%					
		7.2. Se implementa y monitorea el 2018 los planes de mejora en función a un criterio de priorización para la ejecución.							
		7.3. El programa de estudio evalúa el cumplimiento de los planes de mejora, teniendo en cuenta los avances periódicos de acuerdo a las metas que se hayan fijado deberán observarse avances al menos semestralmente en su implementación. Presentando la línea base de su propuesta.							

PROPUESTAS Y METAS FORMACIÓN INTEGRAL

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS POR ESTANDAR	INDICADORES	ACTIVIDADES	FECHA DE EJEC.					RESPONSABLES
				Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
				2018	2019	2020	2021	2022	
FACTOR 4. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE Realizar la autoevaluación y los planes de mejora del proceso de enseñanza aprendizaje del programa de estudio del IESTP La MRAP, teniendo en cuenta la flexibilidad de los mismos que asegure una formación integral y el logro de las competencias a lo largo de la formación	8. Currículo: Lograr que el programa de estudio utilice mecanismos de gestión que aseguren la evaluación y actualización periódica del documento curricular	8.1. Revisar en el mes de marzo del 2018, si el PCI cuenta con los perfiles de ingreso, egreso; los objetivos educacionales, el plan de estudios, los criterios y estrategias de enseñanza aprendizaje, la evaluación y la titulación. 8.2. Revisar en el mes de diciembre si el programa de estudio tiene definidas las competencias que debe tener un estudiante cuando ingresa y egresa	Programar reuniones con los docentes de cada programa de estudio para revisar y actualizar el PCI. Verificación en el documento la pertinencia de los perfiles de ingreso, egreso; los objetivos educacionales, el plan de estudios, los criterios y estrategias de enseñanza aprendizaje, la evaluación y la titulación. Actualizar el PCI en cada programa de estudio en coherencia con el PEI. Considerando la propuesta pedagógica	100%	100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Coordinadora de áreas

		8.3. Comprobar en el mes de diciembre del 2018 si el perfil de egreso define las estrategias de enseñanza aprendizaje, de evaluación del logro de competencias y criterios para la obtención del grado y/o título. Así mismo orienta el logro de los objetivos educacionales	Monitorear el desarrollo del proceso de enseñanza de aprendizaje por programa. Elaboración de informes.		100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Coordinadora • Miembro del grupo de interés
		8.4. Determinar en diciembre del 2018 si el programa de estudios asegura su pertinencia interna revisando periódica y participativamente el documento curricular: perfiles de ingresante y egresado, criterios de enseñanza aprendizaje, de evaluación y titulación.	<ul style="list-style-type: none"> *Elaborar el plan de evaluación anual del programa curricular. *Elaborar el instrumento de evaluación del plan de estudio del programa. 		100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Coordinadores académica de • Miembro del grupo de interés
		8.5. Verificar en diciembre 2018 si la revisión del currículo se efectúa, como máximo, cada tres años.	<ul style="list-style-type: none"> *Verificar si la revisión del currículo se efectúa, como máximo, cada tres años. *Planificar la evaluación del programa curricular. 		100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Coordinadoraes • Miembro del grupo de interés
	9. Características del plan de estudios: Determinar si el plan de estudio responde a los requerimientos laborales; es flexible, modular y está orientado a la adquisición de competencias específicas y competencias para la empleabilidad con sentido de	9.1. Revisar en el mes de diciembre si el programa de estudio tiene un registro donde se contemplan, al menos, los siguientes datos: Curso, crédito, horas (teoría, práctica, virtual, dual), tipo de curso (general, específico, de especialidad), componente (empleabilidad, ciudadanía, responsabilidad social,	Actualizar el plan de estudio del programa, insertando en los componentes de (empleabilidad, ciudadanía, responsabilidad social, prácticas pre profesionales, Investigación+ Desarrollo+ innovación)		50%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Coordinadora • Miembro del grupo de interés

	ciudadanía y responsabilidad social y consideran una práctica pre profesional	prácticas preprofesionales, I+D+i). (Investigación+ Desarrollo+ innovación)							
	10. Coherencia de contenidos: Revisar la coherencia de los contenidos de las unidades didácticas entre si y el logro de las competencias explicitadas	10.1. Verificar en el mes de diciembre si las unidades didácticas son formuladas de manera articulada, dinámica y guardan coherencia con la progresión en el logro de las competencias formuladas en el plan de estudios.	Elaborar un instrumento de evaluación para verificar en el mes de diciembre si las unidades didácticas son formuladas de manera articulada, dinámica y guardan coherencia con la programación curricular para el logro de las competencias formuladas en el plan de estudios.	100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	11. Desarrollo de competencias: Revisar si el programa de estudio garantiza que el proceso de enseñanza aprendizaje incluya todos los elementos que aseguren el logro de las competencias a lo largo de la formación.	11.1. Revisar el mes de diciembre si el programa de estudio cuenta con un plan de estudio, tareas académicas y actividades en general que aseguren el logro de las competencias.	Revisar si los sílabos, la matriz de valuación tienen coherencia para que aseguren el logro de las competencias.	100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		11.2. El programa de estudio implementa un sistema de evaluación del aprendizaje que monitoree el logro de las competencias a lo largo de la formación profesional de los estudiantes.	Elaborar un instrumento de evaluación para verificar si el plan de monitoreo y acompañamiento del proceso académico ayuda en el logro de competencias a lo largo de la formación	100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	12. Prácticas pre profesionales: *Determinar estrategias para lograr que el Programa de estudio organice e implemente prácticas pre- profesionales obligatorias, las mismas que están documentadas y validadas y garantizan el logro de las competencias.	12.1. Verificar el mes de diciembre si el programa de estudio programó las prácticas pre profesionales en situaciones reales de trabajo.	Elaboración del Plan de Experiencias formativas por cada programa de estudio. Revisión y actualización de los instrumentos de evaluación a utilizar en el proceso de las experiencias formativas. Definir los monitores y/o supervisores de prácticas en situaciones reales de trabajo. Evaluar los resultados del logro de competencias en el proceso de las experiencias formativas.	100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Coordinadora • Miembro del grupo de interés

	*Revisar, ampliar y actualizar los convenios con los que cuenta el programa de estudio.	12.2. Revisar en diciembre si el programa de estudio tiene convenios vigentes con las empresas e instituciones donde se realizarán las prácticas de acuerdo a lo especificado en el plan de estudio.	Revisar las cláusulas de los convenios y modificar dando énfasis a las experiencias prácticas preprofesionales. Evaluar que convenios están vigentes y los que se deben actualizar.	100%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés 	
FACTOR 5. GESTIÓN DE LOS DOCENTES: Realizar la autoevaluación y los planes de mejora de la gestión de docentes que cuenta con un marco normativo y los mecanismos que permitan gestionar la calidad de la plana docente, definiendo las actividades del docente y ejecutar un plan de desarrollo académico para los mismos.	13. Selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento: Implementar un sistema de evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente para asegurar su idoneidad con lo requerido en el documento curricular.	13.1. Difundir en el mes de diciembre 2018, la normatividad para la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente, para conocimiento de toda la comunidad educativa	*Planificar, organizar, ejecutar e informar del proceso de selección de personal docente por programa. Difundir la normatividad para la selección, evaluación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente. *Elaborar de manera participativa un plan de capacitación y perfeccionamiento para el personal docente.	50%	50%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés 	
		13.2. Revisar en el mes de marzo 2018 el currículo vitae del personal docente para identificar si cuenta con actualización pedagógica, manejo de tecnologías de información y comunicación, entre otros.	* Revisar el currículo vitae del personal docente para identificar si cuenta con actualización pedagógica, manejo de tecnologías de información y comunicación, entre otros. * Elaborar base de datos con las actualizaciones pedagógicas, manejo de tecnologías de información y comunicación de cada docente del programa de estudio.	100%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés 	
		13.3. Realizar en el año 2018, el monitoreo semestralmente para evaluar el desempeño docente anualmente, con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento.	* Realizar el monitoreo semestralmente para evaluar el desempeño docente, con la finalidad de identificar necesidades de capacitación y perfeccionamiento. *Elaborar el informe sobre desempeño docente y las necesidades de capacitación y perfeccionamiento.				100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		13.4. Aplicar encuesta de satisfacción al personal docente, semestralmente para evaluar el grado de satisfacción en cuanto a capacitación y perfeccionamiento.	Elaborar y aplicar una encuesta de satisfacción para el personal docente sobre grado de satisfacción en cuanto a capacitación y perfeccionamiento y realizar el informe de resultados.	50%	50%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

		13.5. Revisar la normatividad en el mes de diciembre 2018, para la selección de personal docente que aseguren la interdisciplinariedad del docente.	Revisar la normatividad, para la selección de personal docente que asegure la interdisciplinariedad del docente, elaborar el cuadro de horas y realizar la convocatoria respectiva.	100%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		13.6. Implementar un programa para marzo del 2018, para la capacitación y perfeccionamiento virtual con estrategias y herramientas de aprendizaje en este tipo de enseñanza; haciendo intercambios interinstitucionales.	Realizar coordinaciones con instituciones para implementar un programa para perfeccionamiento virtual con estrategias y herramientas de aprendizaje.		50%	50%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		13.7. Implementar un plan de monitoreo para el 2018, para una formación dual tanto en la institución como en la empresa, garantizando la calidad del aprendizaje que se ofrece.	El programa de estudios contempla la formación dual e implementa un plan de monitoreo para garantizar la calidad del aprendizaje que se ofrece.	100%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	14. Plana docente adecuada: Determinar si el programa de estudio tiene un sistema de gestión que asegura que la plana docente sea adecuada en cuanto al número e idoneidad y que guarde coherencia con el propósito y complejidad del programa	14.1. Revisar el CAP del 2018, para evaluar si cumple con la normatividad vigente en cuanto a la plana docente.	Revisar el CAP, para evaluar si cumple con la normatividad vigente en cuanto a la plana docente.	100%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		14.2. Solicitar en el mes de diciembre 2018 el informe escalafonario del personal docente para evaluar los grados académicos exigidos; y realizar las calificaciones tanto profesionales, didácticas y personales que ayuden a formar el perfil de egreso planteados.	Solicitar la actualización escalafonaria del personal docente para evaluar los grados académicos exigidos; y realizar las calificaciones tanto profesionales, didácticas y personales que ayuden a formar el perfil de egreso planteados. Y elaborar una base de datos.	100%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

		14.3. Contar en marzo 2018 con un registro de datos que contemple lo siguiente: nombre del docente, cursos que dictan, grados académicos, título profesional, experiencia docente, ejercicio profesional en que se desempeña, horas de capacitación recibidas en los últimos tres años, dedicación y adjuntarle a su portafolio y file personal	Actualizar el currículo vitae del personal docente y contar con una base de datos que contemple los datos exigidos.	100%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	15. Reconocimiento de las actividades de labor docente: Implementar un sistema de reconocimiento de actividades de labor docente. Tanto en actividades estructuradas como en las no estructuradas.	15.1. Realizar para el 2018, un registro de datos, de las diferentes formas de reconocimiento otorgados a los docentes en los últimos cinco años.	Elaborar el plan de motivación e incentivos. Reglamentar el plan de motivación e incentivos. Realizar un registro de datos, de las diferentes formas de reconocimiento otorgados a los docentes en los últimos cinco años y adjuntar copias en su file personal.	100%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	16. Plan de desarrollo académico: Implementar el plan de desarrollo académico del programa de estudio que estimule que los docentes desarrollen capacidades para optimizar el quehacer.	16.1. Elaborar y monitorear para el 2018, un plan de desarrollo científico académico de los docentes; para identificar los avances y logros.	Elaborar un programa para implementar el plan de desarrollo científico - académico. Implementar y monitorear para identificar los avances y logros.		50%	50%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		16.2. Diseñar para el 2018 un sistema de motivación y reconocimiento al personal docente por los logros obtenidos.	Diseñar el sistema de motivación y reconocimiento al personal docente por los logros obtenidos en el día central del aniversario institucional y clausura del año académico.	100%						<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
FACTOR 6. SEGUIMIENTO A ESTUDIANTES: Elaborar los planes de mejora para el seguimiento a estudiantes, el cual asegure que los ingresantes cuenten con el perfil de ingreso, así como utilizar los mecanismos para el seguimiento y nivelación de las deficiencias que podría presentar en el proceso formativo	17. Admisión al programa de estudios: Establece criterios en concordancia entre el proceso de admisión al programa de estudio con el perfil de ingreso, claramente especificados en los prospectos, que son de conocimiento público	17.1. Revisar en diciembre del 2018, el prospecto de admisión la cual debe contar con los elementos para la construcción del perfil de ingreso, que se debe evidenciar en los documentos que incluyen los requisitos de admisión.	Planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de admisión. Conformar las comisiones para el proceso de admisión. La comisión central realiza la revisión y actualización del prospecto para examen de admisión.		100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

		17.2. Evaluar en el mes de marzo del 2017, el proceso de admisión, para saber si se está considerando lo establecido en el perfil de ingreso.	Conformar la comisión central y sub comisiones para el proceso de admisión considerando lo establecido en el perfil de ingreso.		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		17.3. Implementar en marzo del 2018, una base de datos para reportar la tasa de admisión.	Realizar una base de datos para reportar la tasa de admisión y permita realizar cuadros comparativos con datos de años anteriores.	100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	18. Seguimiento al desempeño de los estudiantes: Formular planes de mejora para que, el programa de estudio implemente el seguimiento al desempeño de los estudiantes a lo largo del programa de estudio.	18.1. Editar manual de criterios de admisión al programa de estudios, en concordancia con el perfil de ingreso, especificados en el PCI y prospecto de admisión	Documentar procedimientos para la gestión del perfil de ingreso en el PCI y reglamento de admisión.		50%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		18.2. Realizar reporte semestral detallado de acciones de seguimiento al desempeño de los estudiantes.	Elaboración de los planes de consejería y los planes de acción tutorial. Elaboración de los planes de apoyo pedagógico.		100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		18.3. Editar semestralmente un plan de acciones de tutoría a estudiantes con dificultades de desempeño académico	Programar acciones de reforzamiento y nivelación académica, de forma presencial y a través de plataforma virtual, para el apoyo en el logro de competencias. Monitoreo del manejo de fichas de reforzamiento.		100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		19.1. Establecer un sistema de monitoreo que responda a la naturaleza de los niveles formativos	Establecer una base de datos que permita el monitoreo de los niveles formativos		100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

		19.2. Establecer un sistema de monitoreo en el nivel técnico: en él medir el tiempo transcurrido desde el ingreso hasta la certificación automática (culminación aprobatoria del plan de estudios incluyendo experiencias formativas en situaciones reales de trabajo).	Construir indicadores referentes, que permitan medir el tiempo transcurrido desde el ingreso hasta la certificación automática, a través de estudios cuantitativos.		100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		19.3. Establecer un sistema de monitoreo en el nivel profesional técnico: medir el tiempo transcurrido desde el ingreso hasta la obtención del título, como consecuencia de la sustentación de un proyecto vinculado con la formación recibida o examen de suficiencia profesional y el dominio de un idioma extranjero.	Construir indicadores referentes, que permitan medir el tiempo transcurrido desde el ingreso hasta la obtención del título, a través de estudios cuantitativos.		100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		19.4. Establecer un sistema de monitoreo en el nivel profesional a nombre de la Nación: aplica para el caso del instituto que a la fecha se encuentren funcionando con mención en la respectiva especialidad	Construir un sistema, que permitan medir el tiempo transcurrido desde el ingreso hasta la obtención del título, a través de estudios cuantitativos.		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	20. Actividades extracurriculares: Establecer en el programa de estudio la promoción y evaluación de la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares, que contribuyan en su formación.	20.1. Elaborar Plan de actividades extracurriculares, enfocado en actividades que contribuyan en el desarrollo de capacidades y competencias del estudiante	Elaborar el plan de mejora del programa de estudio relacionado con las actividades extra-curriculares y crear una base de registro de participación.	100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		20.2. El programa de estudio evalúalos resultados de las actividades extracurriculares para establecer mejoras.	Aplicar encuesta para la medición del grado de satisfacción del estudiante y documentarevaluación de resultados del programa de actividades extra-curriculares.	100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

FACTOR 7. INVESTIGACIÓN APLICADA, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN: Elaborar los planes de mejora, para regular y asegurar que el programa de estudios realice investigaciones aplicadas y desarrollen vigilancia tecnológica de acuerdo al programa de estudios.	21. Vigilancia tecnológica: Revisar si el programa de estudio actualiza los planes de estudios de acuerdo al avance de la ciencia y tecnología.	21.1. El programa de estudio, de acuerdo a su especialidad y líneas de desarrollo trazadas, mantiene actualizados sus repositorios de información referentes al campo de la tecnología, ciencia e innovación.	Elaborar plan de actualización permanente del repositorio de información tecnológica, ciencia e innovación del programa de estudios.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		21.2. El programa de estudio actualiza en el mes de marzo del 2018 su plan de estudios, así como el contenido de las unidades didácticas de acuerdo a la actualización de la información que tenga sobre los avances en la especialidad.	Elaborar plan de actualización permanente del plan de estudio, y contenido de las unidades didácticas en concordancia con los avances de la ciencia y tecnología.	100%					<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	22. Investigación aplicada: Implementar el plan de mejora para que el programa de estudio desarrolle investigaciones aplicadas, fomentando la rigurosidad pertinencia y calidad de los mismos.	22.1. El programa de estudios planifica la ejecución de proyectos de investigación aplicada, los mismos que son formulados de acuerdo a las necesidades locales, regionales y/o nacionales en concordancia con su especialidad y están reflejados en el PAT.	Elaborar el reglamento y crear el banco de proyectos de investigación aplicada, formulados de acuerdo a las necesidades locales en concordancia con su especialidad y reflejados en el PAT.		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		22.2. Registrar los proyectos de investigación en un repositorio digital vinculado con el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA) perteneciente a CONCYTEC.	Crear un repositorio digital vinculado con el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA) perteneciente a CONCYTEC.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	23. Desarrollo tecnológico: Revisar si el programa de estudio establece los procedimientos vinculantes que fomenten la aplicación de los conocimientos técnicos que respondan a las necesidades concretas locales, regionales y nacionales.	23.1. El programa de estudio desarrolla e implementa en marzo del 2017 los procedimientos necesarios a lo largo del currículo que favorezcan que los estudiantes apliquen los conocimientos recibidos en la producción de materiales, productos, métodos, procesos o sistemas nuevos o parcialmente mejorados.	Desarrollar e implementar en el currículo, procedimientos que favorezcan la producción de materiales, productos, métodos, procesos o sistemas nuevos o parcialmente mejorados.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

	24. Innovación: Implementar el plan de mejora para que el programa de estudio fomente la introducción o mejoramiento de un bien o servicio, proceso o método que combinen nuevos conocimientos y/o tecnologías, así como combinaciones de los ya existentes.	24.1. Establecer en marzo del 2018 mecanismos de seguimiento y evaluación de los proyectos, trabajos de innovación e investigación aplicada, durante el desarrollo del programa de estudios.	Crear programa de fomento para la capacitación y perfeccionamiento del docente investigador / innovador.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		24.2. En agosto del 2018 incorporar resultados de los proyectos, trabajos de innovación e investigación aplicada, en los procesos de enseñanza aprendizaje.	Documentar para incorporar en el proceso de enseñanza - aprendizaje los resultados de proyectos e investigaciones.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	25 seguimiento y evaluación: Incorporar mecanismos para el seguimiento y evaluación de proyectos, trabajos de innovación e investigación aplicada incorpora sus resultados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	25.1. La plana docente del programa de estudio incorpora en agosto del 2018 a su desempeño los resultados y hallazgos de los proyectos de innovación.	Incorporar en la evaluación de desempeño docente la evaluación por resultados a través de proyectos de investigación e innovación realizados por iniciativa personal.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		25.2. El programa de estudio desarrolla mecanismos en el mes de marzo para asegurar la incorporación de innovaciones al desempeño docente.	Crear mecanismos de fomento para asegurar la incorporación de innovaciones al desempeño docente.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		25.3. El programa de estudio al finalizar cada semestre evalúa la calidad y pertinencia de los proyectos de innovación	Elaborar sistema de evaluación de la calidad y pertinencia de los proyectos de investigación e innovación estudiantil y docente.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

FACTOR 8. RESPONSABILIDAD SOCIAL: Establecer estrategias para implementar una gestión eficaz y eficaz del impacto generado por el IESTP "MRAP" en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones, en el plano académico, de investigación y de servicios de extensión y participación en el desarrollo nacional.	26. Responsabilidad social: Incorporar mecanismos para que el programa de estudio identifique, defina y desarrolle las acciones de responsabilidad social articuladas con la formación integral de los estudiantes.	26.1. En el mes de marzo programar acciones de responsabilidad social relevantes a la formación de los estudiantes, lo cual debe guardar relación con la especialidad.	Solicitar constancias de participación en actividades de responsabilidad social.	25%	25%	25%	25%	• Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		26.2. Programar las acciones de responsabilidad social en el mes de marzo en el cual consideran los principios de equidad e inclusión en su entorno. Así mismo, considerar la articulación con otras entidades a fin de facilitar y obtener mayor impacto en el ámbito social.	Documentar las actividades de multidisciplinarias en las que participa el programa de estudios.	25%	25%	25%	25%	• Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	27. Implementación de políticas ambientales: Elaborar el plan de mejora para que el programa de estudio implemente políticas ambientales y monitoree el cumplimiento de medidas de prevención en tal ámbito	27.1. El programa de estudios conoce e implementa los estándares establecidos sobre seguridad ambiental dispuestos por los órganos competentes (MINAM, MINEDU y otros), en el mes de marzo en el proceso de planificación.	Documentar las actividades como limpieza de aulas, mantenimiento de áreas verdes, eliminación adecuada de desechos.	25%	25%	25%	25%	• Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

PROPUESTAS Y METAS SOPORTE INSTITUCIONAL

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS POR ESTANDAR	INDICADORES	ACTIVIDADES	FECHA DE EJEC.					RESPONSABLES
				Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
				2018	2019	2020	2021	2022	
FACTOR 9. SERVICIOS DE BIENESTAR: Establecer estrategias y mecanismos a fin que el instituto y el programa de estudio brinde a los integrantes de la comunidad programas de bienestar que ayudana su desempeño y formación.	28. Bienestar: Establecer estrategias para que el programa de estudio asegure que los estudiantes, docentes y personal administrativo tengan acceso a servicios de bienestar para mejorar su desempeño y formación, asimismo, evalúa el impacto de dichos servicios.	28.1. El programa de estudio en el mes de abril implementa servicios de bienestar, mantiene y ejecuta mecanismos para asegurar que los estudiantes, docentes y personal administrativo conozcan dichos programas y accedan a ellos.	Hacer un diagnóstico para determinar las debilidades referidas al servicio de bienestar en el programa a través de grupos focales para crear y promocionar los servicios que ofrecerá el área de bienestar a través de redes sociales, charlas virtuales y talleres para difundir en los estudiantes, docentes, administrativos y puedan acceder a ellos.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		28.2. El programa de estudio en el mes de diciembre contará con mecanismos para evaluar el nivel de satisfacción de los usuarios en los servicios de bienestar.	Elaborar, aplicar y procesar la encuesta de satisfacción de los servicios de bienestar aplicados a los estudiantes, docentes y administrativos del programa de estudios.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
FACTOR 10. INFRAESTRUCTURA Y SOPORTE: Establecer mecanismos para lograr que el programa de estudio cuente con la infraestructura y equipamiento necesarios, así como los programas de desarrollo, mantenimiento y renovación de los mismos. Los centros de información y referencia brindan soporte a la	29. Mantenimiento de la infraestructura: Lograr que el programa de estudio mantenga y ejecute un programa de desarrollo, ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de su infraestructura y equipamiento, garantizando su funcionamiento.	29.1. El programa de estudios en el mes de diciembre, demuestra que hace uso del programa de desarrollo, ampliación, mantenimiento, renovación y seguridad de su infraestructura y equipamiento.	Evaluar el programa de desarrollo para verificar, sus debilidades y falencias, de acuerdo a ello aplicar las medidas correctivas.	25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés 	
		29.2. Para iniciar el año académico 2017-1 el equipamiento del programa de estudio se encuentra en condiciones adecuadas para su uso y tiene el soporte para su mantenimiento y funcionamiento.	Elaborar un instrumento de aplicación trimestral para evaluar el funcionamiento correcto de los equipos e infraestructura, pudiendo de esta manera justificar su permanencia o baja para su renovación.	25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés 	

formación y la investigación, así como el sistema de información y comunicación es un apoyo a la gestión.	30. Sistema de información y comunicación: Lograr que el programa de estudio logre un sistema de información y comunicación accesible, como apoyo a la gestión académica, de investigación en ciencia y tecnología y a la gestión administrativa.	30.1. El programa de estudios diseña e implementa en junio el sistema de información y comunicación, determinando los procedimientos y registros y evalúa su funcionamiento.	Crear un instrumento de evaluación del funcionamiento del sistema de información y comunicación.		25%	25%	25%	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		30.2. El programa de estudios en el mes de julio garantiza que el sistema de información incorpore tanto información técnica como estadística, así como el uso del mismo en la gestión académica y administrativa	Elaborar un informe a base del mecanismo de evaluación de los sistemas de información y enviar a la gestión académica y administrativa.		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	31. Centros de información y referencia: Implementar el uso de centros de información y referencia o similares, acorde a las necesidades de estudiantes y docentes, disponibles en la institución, gestionados a través de un programa de actualización y mejora continua.	31.1. El programa de estudios en julio implementa un programa que anualmente asegura la actualización y mejora del centro de información y referencia o similar en concordancia a las necesidades del programa de estudios y/o vigilancia tecnológica.	Realizar un estudio de accesibilidad al centro de información y referencia.		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
		31.2. El centro de información y referencia se encuentra diseñado para satisfacer las necesidades de los docentes y estudiantes, en términos de libros más solicitados, bases de datos, adquisición y manejo de los libros de acuerdo a la necesidad del programa de estudios, etc. Debe ser capaz de reportar indicadores de satisfacción y de uso de los principales servicios que se brinden.	Realizar y aplicar un instrumento para medir el nivel de satisfacción del centro de información y referencia.		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	FACTOR 11. RECURSOS HUMANOS: Establecer estrategias para que el programa de estudio cuente con mecanismos para la gestión eficiente del personal administrativo que tiene	32. Recursos humanos para la gestión del programa de estudios: Propiciar que el grupo directivo o alta dirección del programa de estudio esté formado por profesionales calificados que	32.1. El grupo directivo o alta dirección en marzo gestiona los recursos humanos de acuerdo con los perfiles de puestos y funciones establecidas.	Realizar los criterios de calificación para cada puesto de trabajo a nivel docente, administrativo y personal de servicio.	100%				<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

a su disposición, asegurando su desarrollo y sostenibilidad, así como el cumplimiento de sus funciones.	gestionan su desarrollo y fortalecimiento.	32.2. Asimismo, identifica los logros y las necesidades de capacitación a partir de la evaluación de personal.	Mejorar el instrumento de evaluación de desempeño profesional.		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> Directora General Jefe de Unidad Académica Miembro del grupo de interés
		32.3. El programa de estudios mantiene un registro que al menos contenga la siguiente información: Nombre del administrativo, cargo, grados académicos, título profesional, experiencia profesional, experiencia en gestión académica, experiencia en I+D+i, horas de capacitación recibidas en los últimos tres años, en temas afines al cargo.	Mejorar el instrumento de evaluación de desempeño del personal administrativo.	100%				<ul style="list-style-type: none"> Directora General Jefe de Unidad Académica Miembro del grupo de interés 	

PROPUESTAS Y METAS RESULTADOS

OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS POR ESTANDAR	INDICADORES	ACTIVIDADES	FECHA DE EJEC.					RESPONSABLES
				Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
				2018	2019	2020	2021	2022	
FACTOR 12.VERIFICACIÓN DEL PERFIL DE EGRESO: Implementar mecanismos para verificar y asegurar que los egresados del programa de estudio	33. Logro de competencias: Implementar en el programa de estudio mecanismos para evaluar que los egresados cuentan con las competencias definidas en el perfil de egreso.	33.1. Establecer mecanismos para evaluar el avance del logro de las competencias en forma directa a lo largo de la formación de los estudiantes.	*Sistematizar la información existente de la base de datos al concluir cada módulo. * Evaluar y categorizar el logro de las competencias de los estudiantes del programa de estudio		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> Directora General Jefe de Unidad Académica Miembro del grupo de interés
logren el perfil de egreso establecido en los documentos curriculares, asimismo evaluar el desempeño profesional y objetivos educativos del egresado en situaciones reales de trabajo.		33.2. El programa de estudios establece, define y aplica mecanismos de evaluación del logro de las competencias definidas en el perfil de egreso.	Aplicación de la ficha de revisión documentaria al programa de estudio sobre la aplicación de mecanismos de evaluación para el logro de las competencias según el perfil del egresado al concluir cada módulo		50%	50%			<ul style="list-style-type: none"> Directora General Jefe de Unidad Académica Miembro del grupo de interés

<p>34. Seguimiento a egresados y objetivos educacionales: Determinar estrategias para lograr que el programa de estudio cuente con un registro actualizado de sus egresados y establece un vínculo permanente con ellos monitoreando su inserción laboral y el logro de los objetivos educacionales.</p>	<p>34.1. El programa de estudio monitorea durante el año lectivo la inserción laboral, en él considera y acopia información cuantitativa y cualitativa en relación a empleabilidad del país.</p>	<p>Actualizar las bases de datos de la inserción laboral en forma virtual y físico de los egresados del programa de estudio</p>		50%	50%		<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	<p>34.2. El logro de los objetivos educacionales implica una evaluación indirecta del desempeño profesional esperado, que debe estar alineado con el perfil de egreso.</p>	<p>* En el 2018 aplicar encuesta a egresados sobre satisfacción del logro de los objetivos educacionales. * Aplicación de encuesta a empleadores en el 2018 de la satisfacción de los objetivos educacionales del egresado. * Evaluación y categorización de la evaluación del desempeño profesional esperados según los objetivos educacionales</p>		50%	50%		<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	<p>34.3. El programa establece mecanismos en el año académico para medir la satisfacción de empleadores y egresados, la certificación de competencias, entre otros.</p>	<p>Categorización de los resultados de seguimiento de los egresados para orientar el programa de estudio y actualización del perfil del egresado</p>		50%	50%		<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés
	<p>34.4. Consolidar los hallazgos del seguimiento a egresados y definir estrategias para que estos orientan al programa de estudios para realizar la revisión y actualización del perfil de egreso, así como de los objetivos educacionales.</p>	<p>Consolidar en una base de datos los resultados de seguimiento de egresados para actualizar el perfil del egreso</p>		50%	50%		<ul style="list-style-type: none"> • Directora General • Jefe de Unidad Académica • Miembro del grupo de interés

