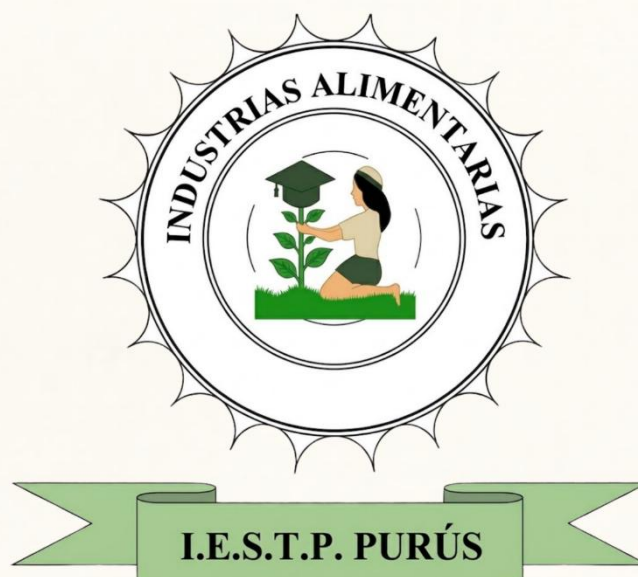




INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “PURÚS”

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

2022-2026

PRODUCIR ES CRECER

RESOLUCION DIRECTORAL N° 014 – 2022 – DIR – G – IESTP “PURÚS”

Puerto Esperanza, 24 de Mayo del 2022

Visto la necesidad de contar con un “Proyecto Educativo Institucional” que planifique las actividades realizarse en el presente año y así lograr los objetivos institucionales, el desarrollo administrativo y académico del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Purús”

CONSIDERANDO:

Que, la Ley 30512, ley de Institutos y escuelas de Educación Superior, tiene por objeto regular la creación y funcionamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos y Privados, conducidos por personas naturales y jurídicas, que forman parte de la etapa de Educación Superior del Sistema Educativo Nacional, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Educación 28044.

Que, el Proyecto Educativo Institucional de gestión de mediano y largo plazo que orienta el trabajo pedagógico, administrativo e institucional encaminando la calidad del servicio educativo de manera oportuna, pertinente y eficiente en beneficio de los educandos y la comunidad.

Que el Proyecto Educativo Institucional es aprobado por la Dirección de la Institución Educativa con la opinión de la comunidad educativa a través del Consejo Educativo Institucional

SE RESUELVE:

Artículo 1° **APROBAR EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI) 2022 DEL IESTP PURUS** y que forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2° Encargar a los DOCENTES las organización, ejecución y evaluación del presente PEI en los niveles de su competencia.

Artículo 3° Comunicar a la Comunidad Educativa, las instancias superiores y pertinentes sobre la aplicación y cumplimiento del presente Proyecto durante los años siguientes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

 
Sor Eva C. Castro Arocutipa
DIRECTORA

AUTORIDADES - 2023

Director General:

Lic. Eva Casilda Castro Arocutipa

Unidad Académica:

Ing. Alex Heisler Campos Verdi

Coordinador Académico:

Tec. Gisella Lima Villafuerte

Secretaría Académica:

Ing. Sayda Yupanqui Umires

Área de Calidad

Ing. Sayda Yupanqui Umires

Unidad Administrativa:

Ing. Mabel Solís Bonifacio

Unidad de Bienestar y Empleabilidad:

Ing. Sandra Silva Fasabi

Unidad de investigación e innovación tecnológica

Ing. Felipe Bartolomé Mendoza Asencio

El presente Proyecto Educativo Institucional fue elaborado con la participación y aportes de los estudiantes, docentes, coordinadores, directivos y egresados de nuestra querida Institución.

Expresamos nuestro agradecimiento por el compromiso, esfuerzo y dedicación que demuestran día a día para el logro de nuestros objetivos.

Proyecto Educativo Institucional 2022-2027

Provincia de Purús, Departamento de Ucayali - Perú

Presentación

El PEI es el documento rector del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Purús”, se convierten en la columna vertebral del trabajo institucional, nos permite atender los problemas institucionales, y trabajar por proyectos sostenibles, compromiso que involucra a toda la comunidad educativa proyectando nuestro trabajo a brindar los servicios de formación profesional y lograr profesionales técnicos de alta calificación en cumplimiento de nuestra MISIÓN, y encaminados al logro de nuestra VISIÓN.

El PEI está articulado con el Plan Anual de Trabajo, el Reglamento Institucional y el Manual de Organización y Funciones, documento que nos permitirá seguir desarrollando el nuevo DCB con un enfoque basado en competencias, bajo una estructura modular, con una formación integral acorde a los requerimientos del mercado laboral.

El PEI se constituye en una herramienta que contribuye a la toma de decisiones oportunas en nuestra Institución dentro del ámbito Provincial y Regional 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, elementos que permiten orientar, conducir y definir la gestión Institucional año tras año en el plan de trabajo.

Pretendemos en el mediano plazo elaborar, ejecutar y evaluar proyectos de investigación e innovación tecnológica y productiva y de aporte creativo de todos los actores educativos, así como continuar promoviendo la interrelación con la comunidad con la firma de alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas.

Lic. Eva Casilda Castro Arocutipa
DIRECTORA GENERAL

TABLA DE CONTENIDO

I.- DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN	7
1.2.- Historia de la institución	7
1.3 Características de Infraestructura y equipamiento:.....	8
II.- INTRODUCCIÓN	9
2.1. Identidad Institucional – Provincia de Purús	10
III.- ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO	12
3.1. Análisis del contexto interno y externo de la institución: FODA	12
3.2 Análisis de Resultados de Aprendizaje y eficiencia interna de la institución.....	17
3.3 MATRIZ DE ALINEACIÓN DEL FODA Y RESULTADOS INSTITUCIONALES	30
3.4 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE MEJORA (PROBLEMA) POR CADA PROCESO, Y EL PLANTEAMIENTO DEL OBJETIVO DE CADA PROCESO	34
IV. PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2036	39
4.1. POLÍTICAS NACIONALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PRODUCTIVOS.....	39
4.1 Matriz de articulación con el Proyecto Educativo Nacional y Proyecto Educativo Regional	43
V.- MISIÓN Y VISIÓN	47
5.1. Visión.....	47
VI.- PRINCIPIOS Y VALORES.....	48
6.1 Principios.....	48
6.2 Valores institucionales	49
VII.-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	50
7.1 MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE LA VISIÓN, MISIÓN, VALORES, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL PEI DEL IESTP “PURUS”	51
VIII.- ACCIONES ESTRATÉGICAS.....	53
IX.- METAS MULTIANUALES.....	54
9.1 FICHA TÉCNICA DE INDICADORES	58
X.- PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	72
10.1 Mapa de procesos de la institución	72
10.1.1 Procesos estratégicos	73
10.1.2 Procesos misionales	74
10.1.3 Procesos de soporte	75
10.2 Estructura organizacional	77
10.3 Directrices de gestión institucional.....	80
XI.- PROPUESTA PEDAGÓGICA	82
11.1. Principios Tecnológicos	82
XII.- MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	85
12.1 Monitoreo de la implementación del PEI	85
12.1.1 Métodos y herramientas	85
12.1.2 Procesamiento y análisis	86

12.1.3 Uso y comunicación de resultados	86
12.2 Evaluación del PEI	87
12.2.1 Estudio a emplear en evaluación final	87
12.2.2 Métodos y herramientas	87
XIII.- ANEXOS	100
13.1 Convenios institucionales.....	100

I.- DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

1.1.- Datos generales de la institución

INSTITUCIÓN	INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “PURUS
Tipo de gestión	PÚBLICO
Código Modular	1303502
Código de Local	080191
Dirección del Instituto	AV. BASILIO TANANTA S/N – BARRIO SANTA ROSA
Distrito	PURUS
Provincia	PURUS
Región	UCAYALI
Página Web	https://ipurus.edu.pe/
Correo electrónico	iestppurus20@hotmail.com
Directora General (e)	Mg. Mary Elena Canaza Coaguila
Turno	TARDE
Documentos de Creación, reapertura y conversión	CREADO POR R.M. Nº 0109-2006-ED
Documento de revalidación	
Programas de estudios	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

1.2.- Historia de la institución

A inquietud de las autoridades municipales y comunales de la Provincia de Purús, se promueve la creación de un Centro de Educación Superior, la misma que da sus frutos al emitirse la R.M. Nº 0109-2006-ED.

El 03 de marzo de 2006, mediante la Resolución Ministerial Nº 0109-2006-ED, se crea el Instituto Superior Tecnológico Público “Purús”, ubicado en la Av. Reverendo Padre Miguel Piovesan s/n, localidad de Puerto Esperanza, del distrito y Provincia de Purús, en la Región de Ucayali, para ofertar la carrera conducente al otorgamiento del Título Profesional Técnico en Industrias Alimentarias, con una duración de seis semestres académicos con el turno tarde y con un meta anual de 25 estudiantes.

El 28 de marzo del 2006 se firma un Convenio entre la Dirección Regional de Educación de Ucayali y el Vicariato Apostólico de Puerto Maldonado con una vigencia de seis años a partir de su suscripción.

El 08 de mayo del 2006, se llevó a cabo la ceremonia de apertura del semestre académico, invitando a todas las autoridades y alumnos ingresantes, la sorpresa y el asombro los embargó cuando vieron que el Instituto era una infraestructura muy deteriorada y que todo se estaba cayéndose; y cuando empezaron sus indagaciones por Puerto Esperanza, quedaron lelos al comprobar que en plena selva había escasez de materia primas (frutas, hortalizas, carnes), y no era como otros lugares tropicales de nuestro Perú, su desconcierto fue creciendo aún más cuando sus insumos y envases para la mermelada néctares demoraron muchas semanas en ingresar a Puerto Esperanza; la lección que aprendieron es que acá se tenía que trabajar con previsión frente a toda esta compleja realidad social, la voluntad y la esperanza no moría en ellos para demostrar que si se puede producir aun sin tener las condiciones óptimas entusiasmo que evidenciaron en sus acciones fue más y empezaron sus primeras producciones de mermeladas jaleas, chocolates y néctares. Así fue la tarea a diario aun aprender constante, planteando soluciones a los problemas que cada día y hora se presentaban. Posteriormente el Promotor del Instituto, Padre Miguel Piovesan, compró los equipos para la elaboración de gaseosas, con esta adquisición dio más vida a esta casa de estudios. El año 2010 se contó con una nueva infraestructura, ejecutada por Sub Región de Purús.

El IST "Purús" empieza a funcionar el año 2006;

- Director
- Docentes contratados:
- Personal Administrativo:

1.3 Características de Infraestructura y equipamiento:

- El instituto en la actualidad cuenta con infraestructura en buen estado de conservación, adecuada con una Área total de terreno. 30,813.50 m².
- Cuenta con un total de 3 aulas.
- Taller de los módulos profesionales "A, B, C".
- Taller "A" centro de Computación.
- Taller "B" de Proceso de Alimentos.
- Taller "C" sala de docentes.
- 02 módulos de servicios higiénicos.
- 01 oficina de Dirección General
- 60 sillas
- 100 carpetas Unipersonales de metal y madera
- Red pública de alumbrado eléctrico.
- Servicio de Internet
- Áreas verdes y jardines
- También disponemos de 04 computadoras, 02 impresoras, 02 equipos multimedia, 01 fotocopidora

II.- INTRODUCCIÓN

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el principal ordenador de la planificación estratégica de la IESTP, la misma que nos permite orientar los procesos educativos, la gestión eficiente y la evaluación de los mismos, que se desarrollan en nuestra Institución Educativa para propiciar un entorno favorable para la construcción de los aprendizajes y la mejora continua.

Considerando el carácter articulador del presente PEI, su principal objetivo es que todos los planes, instrumentos, manuales u otras herramientas de gestión y Tecnológicas que se empleen para lograr la formación integral de los estudiantes, estén alineados a este documento. Para ello, cada componente del PEI permite dar los principales lineamientos para la elaboración de cada uno de los planes, instrumentos u otros que sean necesarios.

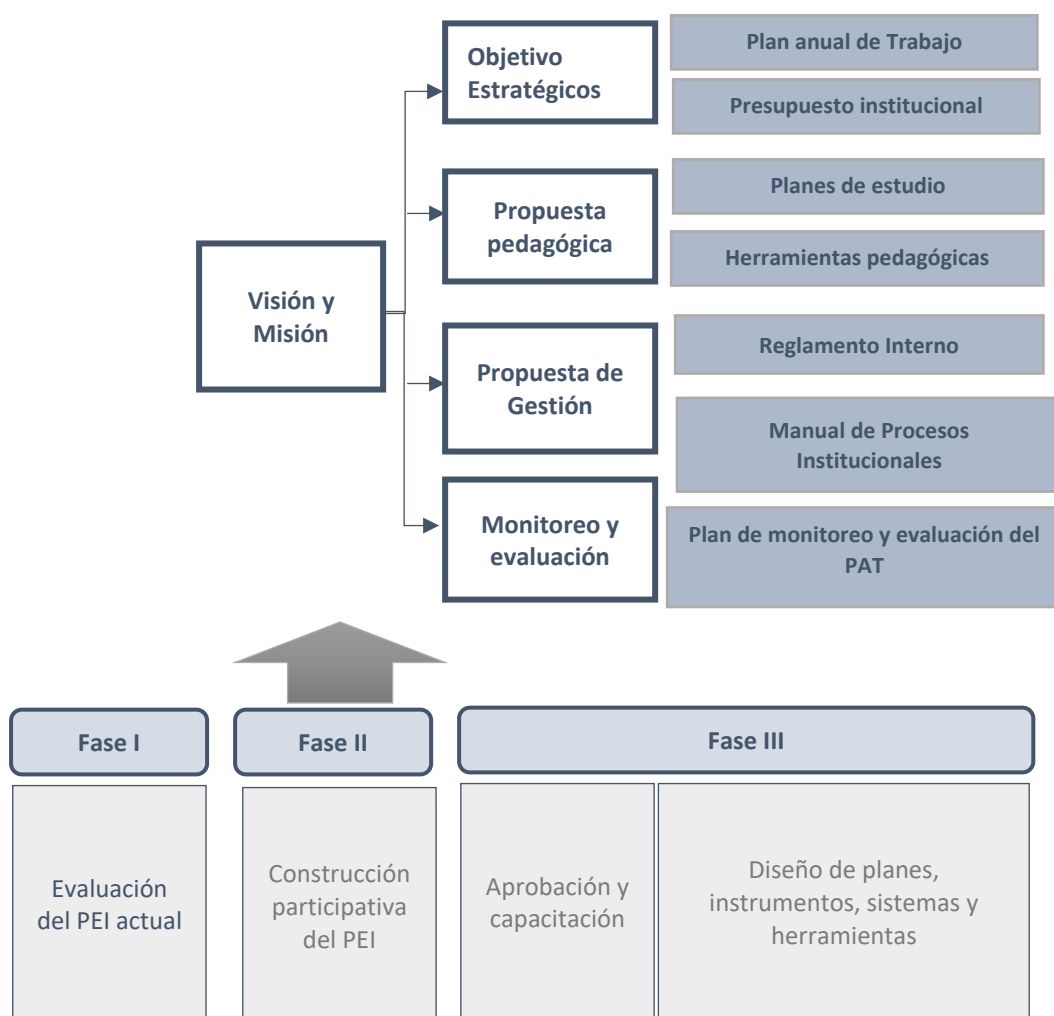


Figura 1. Proceso metodológico para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional y su articulación con otros documentos de gestión

Además de entender la importancia del PEI y su relación con los otros documentos institucionales, es necesario conocer y saber el proceso de construcción por el cual se transitó para lograr obtenerlo.

En una primera fase, el PEI que rige hasta el presente año, pasó por un proceso de evaluación, el cual se realizó de manera participativa, teniendo en cuenta las opiniones internas (equipo

directivo y administrativo, docentes y estudiantes) y externas (egresados y empleadores) para lograr una mirada integral. Se buscó identificar tanto los avances como las limitaciones de nuestro PEI.

Seguidamente, con los resultados de la evaluación, se inicia la segunda fase. En esta etapa, luego del análisis sobre los resultados de la evaluación y lecciones aprendidas, se procedió a elaborar la visión y misión, y a realizar la construcción del FODA. Con estos tres elementos desarrollados, se planteó los objetivos y las estrategias, acompañadas de las metas e indicadores de monitoreo y evaluación. Asimismo, en esta fase, se desarrolló la identificación de los procesos clave, a través de la construcción del mapa de procesos, y la propuesta de una futura organización institucional; y se ajustó el enfoque Tecnológico que regirá en adelante para la formación de los estudiantes en los diferentes programas de estudios y la formación en servicio para los profesionales que deseen acceder. Todo este proceso se realizó a través de reuniones, consultas y revisiones del documento, en los cuales participaron directivos, docentes y estudiantes.

Finalmente, una vez aprobado el PEI a través de un acto resolutivo, todos los equipos de la institución (directivos, administrativos, docentes y estudiantes) estarán en un constante proceso de orientación para mejorar sus capacidades garantizando la aplicación adecuada del PEI y los diferentes planes, herramientas, instrumentos u otros que se deben desarrollar para el logro de los objetivos estratégicos a través de sus Acciones estratégicas.

2.1. Identidad Institucional – Provincia de Purús

MISIÓN:

Formar profesionales técnicos acordes con el desarrollo científico, tecnológico y productivo; que guiados por los valores éticos, morales y compromiso social, favorezcan una cultura de vida saludable y contribuyan al crecimiento económico local, regional y nacional.

VISIÓN:

Ser al 2027 una institución, licenciada que inserte a sus estudiantes en el mercado laboral; promoviendo el desarrollo de micro-empresas, respondiendo a los retos de la competitividad empresarial, favoreciendo al desarrollo de nuestro País.

VIVENCIA DE VALORES

Los valores constituyen la base de nuestra cultura organizacional y significan elementos esenciales que forjan la identidad a la Institución Educativa Superior, le otorgan singularidad y afirman su presencia social. Los valores que hacemos vida son:

- **HONESTIDAD:** (SER) Entendemos que los intereses colectivos deben prevalecer al interés particular y que el actuar se realice con la debida transparencia y esté dirigido a alcanzar los propósitos institucionales.
- **RESPECTO:** (SER) El respeto implica la comprensión y la aceptación de la condición inherente a las personas como seres humanos con derechos y deberes en un constante proceso de mejora espiritual y material.
- **SOLIDARIDAD:** (CONVIVIR) La disposición a ayudar a los compañeros cuando necesiten de apoyo. Actuar siempre regidos por la cooperación para lograr los objetivos propuestos por la entidad.
- **JUSTICIA:** (CONVIVIR) Damos a cada quien lo que le corresponde de conformidad con sus méritos y los derechos que le asisten.
- **TOLERANCIA:** (SABER) Valoramos a los demás por lo que son y aceptamos con respeto lo distinto, lo diferente y lo que no es igual a nosotros.
- **RESPONSABILIDAD:** (SABER) El manejo eficiente de los recursos en la realización de nuestras actividades se debe de realizar de modo que se cumplan con excelencia y calidad de los objetivos y metas Institucionales.

III.- ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO

3.1. Análisis del contexto interno y externo de la institución: FODA

MACRO PROCESO	PROCESO	FORTALEZAS (INTERNA)	OPORTUNIDADES (EXTERNO)	DEBILIDADES (INTERNA)	AMENAZAS (EXTERNO)
Gestión de la Dirección	Gestión de las necesidades formativas.	Director (a) tiene liderazgo. El 50% de los docentes se encuentran en constantes capacitaciones.	Normativas a favor del desarrollo de institutos. Aliados estratégicos. Instituciones que brindan capacitación al IESTPP.	Documentos de gestión desactualizados. Falta de presupuesto. El 50% de los docentes muestra desinterés en capacitarse. Plan de estudio desactualizado.	Escasos convenios. Inexistente estabilidad laboral.
	Gestión de las condiciones favorables.	Se cuenta con el 50% de máquinas y equipos operativos de los módulos formativos. Disponemos de una planta de tratamiento de agua en convenio. Se cuenta con internet satelital.	Talleres de capacitaciones en tics por el MINEDU y DREU. Mercado favorable para el agua y productos del IESTP-PURUS.	Infraestructura limitada. El 50% de maquinarias y equipos se encuentran inoperativas y en algunos módulos falta implementar. Falta de equipamiento del centro de cómputo. Ineficiente señal de internet y comunicación por factor climatológico	Acceso limitado de transporte aéreo a la provincia de Purús. Falta de cobertura de los medios de comunicación Elevado costo de vida.

		Se cuenta con un área de tópico.			
	Gestión del cambio.	La institución facilita la actualización del personal directivo, docente y administrativo para asumir retos. Personal docente, administrativo y estudiantes dispuesto al cambio.	Se cuenta con el apoyo de la Congregación de las Hijas de la caridad con las gestiones para el transporte de materiales, insumos y proyectos . Instituciones que brindan capacitaciones, especializaciones y actualizaciones a distancia (virtuales).	Débil articulación en todas las áreas para generar nuevos proyectos. El 30% del personal docente no está comprometido los objetivos de la institución. Falta de trabajo en equipo. No se cuenta con un personal docente que cumpla con el perfil en el área de tutoría.	Situación socioeconómica baja en la provincia.
Gestión de la Calidad	Planificar	Personal capacitado y con experiencia en docencia para conformar un comité de gestión de calidad.	Existencia del programa pro calidad, para el logro de la acreditación.	No se cuenta con personal calificado para el área de calidad. Falta de capacitación de funciones al personal del área de calidad. Falta conformar el comité de gestión de calidad.	Limitado presupuesto del gobierno regional y central para Educación Superior.
	Monitorear y Evaluar	Director(a) con la pre disposición de implementar el área	Se cuenta con una normativa de ley 30512 donde están los	Falta de orientación con los instrumentos para monitoreo por parte de la DREU.	Licenciamientos de los institutos a nivel nacional.

		de gestión de la calidad.	lineamientos de la gestión de la calidad.	No se cuenta con un plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.	
Enseñanza y Aprendizaje	Formación académica	Docentes y estudiantes capacitados en las TICS. Materiales de enseñanza estandarizados. Se cuenta con Área de procesos para los módulos y la planta de agua.	Instituciones que brinda capacitación en el uso de las plataformas virtuales.	Las capacitaciones a los docentes no tienen el impacto deseado en los alumnos. Inestabilidad de contratos permanentes de los docentes. Desinterés de los alumnos.	Estudiantes que egresan de los colegios con nivel académico bajo. Mala alimentación por falta de recursos económicos.
	EFSRT (IEST)	Convenios con Instituciones públicas y privadas. Estudiantes realizan sus prácticas preprofesionales dentro de la institución.	Contamos con aliados estratégicos para realizar prácticas preprofesionales. Mercado laboral existente en la región. Existen instituciones donde brindan capacitaciones en transformación de alimentos.	Bajo recursos económicos y carga familiar para realizar sus experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT). Falta de orientación por parte de la coordinación académica en (EFSRT).	Falta de apoyo por parte del gobierno regional con proyectos productivos.

	Investigación e innovación	Se cuenta con un área de investigación e innovación. Se cuenta con un área de procesos de alimentos.	Se cuenta con una diversidad de materias primas para el desarrollo de nuevos productos.	Falta de presupuesto. Falta de motivación dentro de la institución para la investigación e innovación. Falta de implementar un laboratorio.	No se cuenta con un presupuesto para investigación e innovación por parte del gobierno central.
Admisión	Proceso de admisión	Proceso de admisión sistematizado. Proceso de admisión virtual y presencial. Se oferta el programa de estudios de Industrias Alimentarias en la Región Costo del examen de admisión moderado.	Es el único centro de educación superior tecnológico en la provincia.	Falta de difusión del programa de estudios que oferta la institución. Acceso a internet limitado por el factor climatológico. Carencia de orientación vocacional del programa de estudio.	Falta de accesibilidad a las comunidades. Alto costo de vida. Cultura de las comunidades indígenas. Falta de programas de estudio.
Bienestar y Empleabilidad		Se cuenta con el área de bienestar y empleabilidad.	Empresa que brinda internet satelital.	No se cuenta con una página web para insertar la bolsa de trabajo para los egresados. Falta de continuidad de contrato. Falta de orientación para la inserción laboral del egresado. Falta comedor e internado estudiantil.	Baja demanda laboral. Falta articular convenios con instituciones publicas y privadas a nivel local y regional.

Gestión de riesgos y desastres		Se cuenta con un plan de desastre y riesgos. Se cuenta con un comité de desastres y riesgos. Directora comprometida con la gestión de desastres y riesgos. Se cuenta con un tópico.	Se cuenta con una oficina de defensa civil en la provincia. Se cuenta con COER.	No se cuenta con un directorio telefónico. Falta capacitación en primeros auxilios. Falta de articulación con el PREVAED para participar en los simulacros. Falta señalización.	Factor climático.
--------------------------------	--	---	---	---	-------------------

3.2 Análisis de Resultados de Aprendizaje y eficiencia interna de la institución

La Institución ha establecido desarrollar este segundo análisis a través de la implementación de indicadores recomendados en la Guía Metodológica de Formulación del PEI, donde establece la medición de dos tipos de indicadores, que se describen a continuación:

De Resultados de Aprendizaje: o también llamados de procesos, que es un indicador de medición específica, observable y medible, que nos permiten identificar y monitorear de forma periódica los resultados o cambios de un proceso. Así mismo se caracteriza por ser válido, confiable, preciso, medible, oportuno y programático.

De Eficiencia Interna: son aquellos que muestran o miden los niveles de ejecución de los procesos. Se concentran en cómo se hicieron las cosas, permiten evidenciar el uso adecuado de los recursos utilizados en cada proceso.

El análisis de los resultados internos se llevó a cabo mediante la compilación de datos asociados a los indicadores que establece la Guía Metodológica de Formulación del PEI, tomando como referencia los años 2018, 2019, 2020 y 2021.

El proceso de sistematización de los datos ha tenido un tratamiento que garantiza la transparencia y veracidad, necesaria para la toma de decisiones. A continuación, se muestran a través de cuadros y gráficos los resultados obtenidos.

Indicador N°1: Porcentaje de estudiantes que han logrado competencias de perfil de egreso y desempeños específicos por programa de estudios

Tabla por promociones al término del año. En función a los promedios de los 10 ciclos por cada programa de estudios, existen años donde algunos programas de estudios no cuentan con promociones por lo tanto no se han considerado.

AÑO 2018

Criterios	I SEMESTRE						II SEMESTRE					
	I CICLO		III CICLO		V CICLO	%	II CICLO		IV CICLO		VI CICLO	
	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%
Insuficiente (10 a menos)	18	86	3	50	2	20	2	67	1	50	2	33.33
Suficiente (11-13)	1	5	1	17	5	50	0	0	1	50	2	33.33
Bueno (14-16)	2	9	2	33	1	10	0	0	0	0	2	33.33
Muy bueno (17-18)	0	0	0	0	2	20	1	33	0	0	0	0
Sobresaliente (19-20)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	21	100	06	100	10	100	3	100	2	100	6	100

AÑO 2019

	I SEMESTRE						II SEMESTRE					
Criterios	I CICLO		III CICLO		V CICLO		II CICLO		IV CICLO		VI CICLO	
	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%
Insuficiente (10 a menos)	28	93.33	0	0	1	50	0	0	0	0	0	0
Suficiente (11-13)	1	3	1	50	0	0	0	0	0	0	1	100
Bueno (14-16)	1	3	1	50	1	50	1	100	2	100	0	0
Muy bueno (17-18)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sobresaliente (19-20)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	30	100	02	100	2	100	1	100	2	100	1	100

AÑO 2020

	I SEMESTRE						II SEMESTRE					
Criterios	I CICLO		III CICLO		V CICLO		II CICLO		IV CICLO		VI CICLO	
	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%
Insuficiente (10 a menos)	4	21	0	0	0	0	2	15	0	0	2	50
Suficiente (11-13)	5	26	0	0	1	50	2	15	0	0	0	
Bueno (14-16)	8	42	1	100	1	50	7	54	1	100	2	50
Muy bueno (17-18)	2	11	0	0	0	0	2	15	0	0	0	0
Sobresaliente (19-20)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

19	100	01	10 0	2	10 0	13	10 0	1	100	4	100
----	-----	----	---------	---	---------	----	---------	---	-----	---	-----

AÑO 2021

	I SEMESTRE						II SEMESTRE					
Criterios	I CICLO		III CICLO		V CICLO		II CICLO		IV CICLO		VI CICLO	
	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%
Insuficiente (10 a menos)	10	38.5	5	42	0		0	0	0	0	0	0
Suficiente (11-13)	1	3.8	0	0	1	10 0	0	0	0	0	0	0
Bueno (14-16)	15	57.7	3	25	0		0	0	0	0	0	0
Muy bueno (17-18)	0	0	4	33	0		0	0	0	0	0	0
Sobresaliente (19-20)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	26	100	12	10 0	1	10 0		100		100		100

AÑO 2022

I SEMESTRE	II SEMESTRE
------------	-------------

Criterios	I CICLO		III CICLO		V CICLO		II CICLO		IV CICLO		VI CICLO	
	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%	N° estudiantes	%
Insuficiente (10 a menos)					0		0	0	0	0	0	0
Suficiente (11-13)			0	0		100	0	0	0	0	0	0
Bueno (14-16)			3	25	0		0	0	0	0	0	0
Muy bueno (17-18)	0	0	4	33	0		0	0	0	0	0	0
Sobresaliente (19-20)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		100		100	1	100		100		100		100

Interpretación y análisis:

A partir de los resultados apreciados en los cuadros, podemos establecer que, los estudiantes egresados, se encuentran en dos niveles del logro de las competencias, en el suficiente, quienes son aquellos estudiantes que han logrado obtener una nota entre 11 y 13, y en el nivel Bueno, que agrupa a aquellos que lograron notas de entre 14 y 16. A continuación se presenta la evolución de ambos niveles a través de los años:

Tabla Promedio del Nivel “Suficiente (11 a 13)”

PROGRAMA DE ESTUDIOS		AÑOS				
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	CICLO	2018	2019	2020	2021	2022
SEMESTRE I	I	5%	3%	26%	4%	
	III	17%	50%	0%	0%	
	V	50%	0%	50%	100%	
SEMESTRE II	II	0%	0%	15%	43.80%	
	IV	50%	0%	0%	14%	
	VI	33.30%	100%	0%	100%	
PROMEDIO		26%	26%	15%	44%	

Tabla Promedio del Nivel “Bueno (14 a 16)”

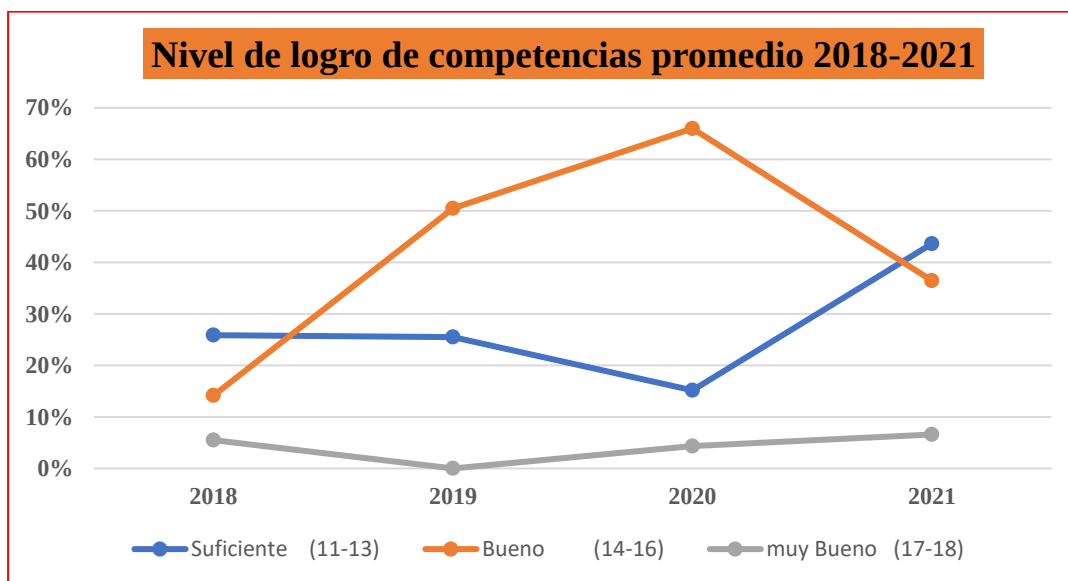
PROGRAMA DE ESTUDIOS		AÑOS				
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	CICLO	2018	2019	2020	2021	2022
SEMESTRE I	I	9%	3%	42%	58%	
	III	33%	50%	100%	25%	
	V	10%	50%	50%	0%	
SEMESTRE II	II	0%	100%	54%	50%	
	IV	0%	100%	100%	85.70%	
	VI	33.00%	0%	50%	0%	
PROMEDIO		14%	51%	66%	36%	

Tabla Promedio del Nivel “Muy Bueno (17 a 18)”

PROGRAMA DE ESTUDIOS		AÑOS				
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	CICLO	2018	2019	2020	2021	2022
SEMESTRE I	I	0%	0%	11%	0%	
	III	0%	0%	0%	33%	
	V	0%	0%	0%	0%	
SEMESTRE II	II	33%	0%	15%	6.25%	
	IV	0%	0%	0%	0%	
	VI	0%	0%	0%	0%	
PROMEDIO		6%	0%	4%	7%	

Evolución de los niveles de logro de competencias del perfil de egreso a través del tiempo

NIVEL LOGRO	2018	2019	2020	2021	2022
Suficiente (11-13)	26%	26%	15%	43.63%	
Bueno (14-16)	14%	51%	66%	36.45%	
muy Bueno (17-18)	6%	0%	4%	6.59%	



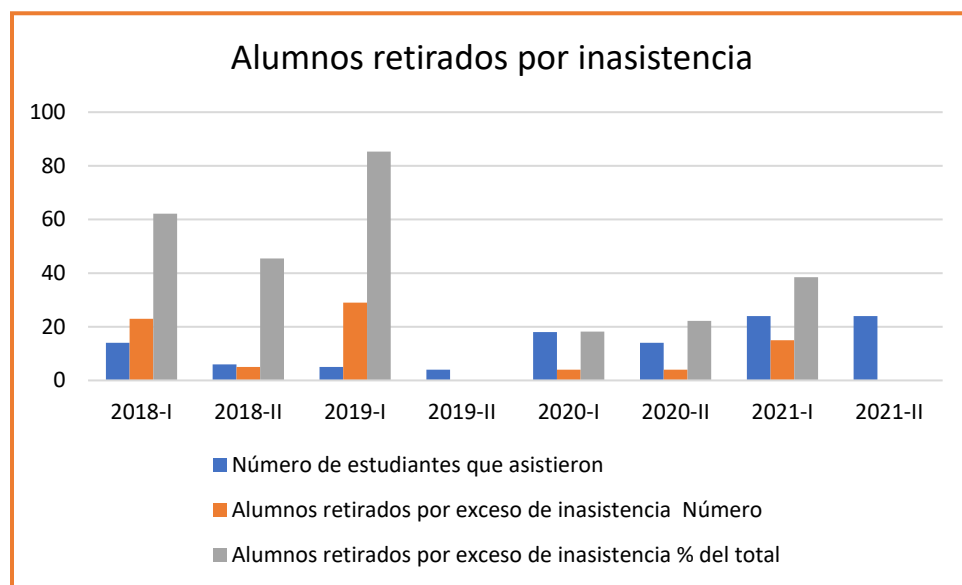
Como se aprecia en el grafico el nivel “Suficiente” de (11-13) refleja un comportamiento descendente hasta el 2020 en el 2021 tuvo un crecimiento hasta en un 43.63%, como consecuencia la curva del nivel “Bueno” se muestra en forma ascendente hasta el 2020 y tuvo una caída en el 2021 de igual forma podemos indicar el nivel Muy bueno refleja un comportamiento ascendente en los últimos años. Ello

constituye la evidencia de los esfuerzos que realiza el docente para mejorar la formación inicial que ofrecen a los estudiantes.

Indicador N°2: Tasa de asistencia regular

Tabla de Asistencia total de los estudiantes 2018 al 2021

Periodo	Número de estudiantes que asistieron	Alumnos retirados por exceso de inasistencia	
		Número	% del total
2018-I	14	23	62.16
2018-II	6	5	45.45
2019-I	5	29	85.29
2019-II	4	0	0.00
2020-I	18	4	18.18
2020-II	14	4	22.22
2021-I	24	15	38.46
2021-II	24	0	0.00
2022-I			
2022 -II			
Promedio			33.97



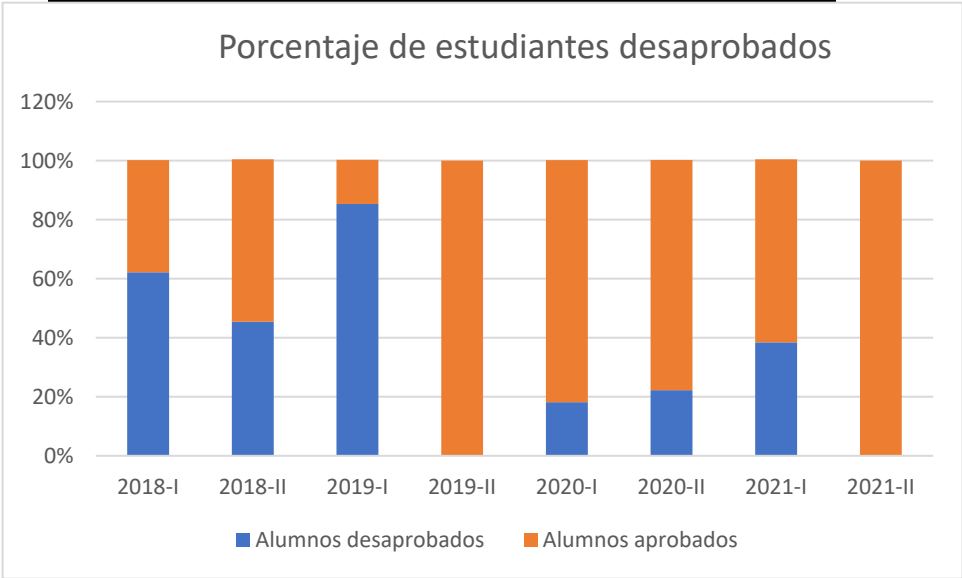
Interpretación y análisis:

A partir de los resultados apreciados en el gráfico, podemos afirmar que el porcentaje promedio de alumnos retirados por exceso de inasistencia es de 33.97 % esta elevada inasistencia que se observa es para los años 2018-I y 2019-I esto es debido a que el porcentaje mayor de alumnos era del ejército ya que su servicio militar termino en el lugar en 2 años, exceptuando el porcentaje del periodo 2019-II y 2021-II sin embargo se puede mencionar que no se tuvo ninguna inasistencia para años mencionados anteriormente.

Indicador N°3: Progreso académico: Evolución del porcentaje de estudiantes desaprobados respecto al número total de estudiantes

Tabla de estudiantes desaprobados respecto al total de estudiantes

Periodo	Alumnos Matriculados	Alumnos desaprobados	
2018-I	37	23	62%
2018-II	11	5	45%
2019-I	34	29	85%
2019-II	4	0	0%
2020-I	22	4	18%
2020-II	18	4	22%
2021-I	39	15	38%
2021-II	25	0	0%
2022-I			
2022-II			
Promedio			33.97%



Interpretación y análisis:

A partir de los resultados apreciados en el Grafico, podemos afirmar que el porcentaje promedio de alumnos desaprobados es de 33.97%. Donde se identifica que en el periodo 2019-II el porcentaje de desaprobados es 0%, que se atribuye a la poca cantidad de alumnos, y que en los periodos 2018-I y 2019-I el porcentaje es mucho mayor que en los demás periodos, lo que se asocia al bajo nivel socioeconómico de la zona, y que afecta directamente al buen desempeño académico.

Indicador N°4: Porcentaje de estudiantes egresados que se titulan al egresar de la Carrera Profesional**Porcentaje de egresados que se titulan al culminar el programa de estudios**

Año	N° de Egresados	N° de titulados al egresar	% de titulados
2018	4	2	50%
2019	3	1	33%
2020	2	0	0%
2021	2	0	0%
2022	4	4	100%

Gráfico: Curva de total de alumnos que al egresar se titulan**Interpretación y análisis:**

A partir de los resultados apreciados en el cuadro y el gráfico, podemos afirmar que la institución ha tenido titulados en los años 2018 y 2019 en los últimos años no se ha tenido titulados esto se debió a la pandemia.

Indicador N°5: Matrícula: evolución de la cantidad de estudiantes matriculados**Tabla de estudiantes totales matriculados por ciclo académico**

Periodo	N° estudiantes matriculados
2018-I	26
2019-I	25
2020-I	28
2021-I	29
2022-I	61
Promedio	27

Tabla de evolución de matrícula de estudiantes totales por ciclo académico

Interpretación y análisis:

A partir de los resultados apreciados en el cuadro y el gráfico, podemos afirmar que la institución tiene un promedio de estudiantes matriculados por ciclo académico de 27 estudiantes, así mismo, los estudiantes que se han matriculado ciclo tras ciclo ha ido en aumento, por tanto el comportamiento de la curva de evolución ha sido ascendente.

Indicador N°7: Licencia o abandono de estudios: porcentaje de estudiantes que solicitan licencia o abandonan los estudios en un ciclo académico respecto al número de estudiantes matriculados

Tabla de estudiantes que abandona o solicitan licencia

Periodo	N° de alumnos matriculados	N° de Alumnos que solicitan abandono o licencia	
2018-I	26	22	85%
2019-I	25	20	80%
2020-I	28	14	50%

2021-I	29	12	41%
2022-I	61	25	40.98%
2022-I			
2022-II			
Promedio			64.00%

Gráfico: Porcentaje de estudiantes con Licencia o abandono por ciclo académico

Interpretación y análisis:

A partir de los resultados apreciados en el cuadro, podemos afirmar que el porcentaje promedio de alumnos que solicitan licencia o abandonan sus estudios es de 64% y que presenta una evolución descendente. La principal causa de la evolución descendente se asocia es al inicio del estado de emergencia en nuestro país, provocado por la pandemia, los que le a permitido continuar con sus estudios de forma virtual y seguir trabajando.

Matriz de Análisis de Funcionamiento interno

Análisis de la Información	Valor de Acción base	Problemas identificados
Existen cada vez más estudiantes que alcanzan el nivel Bueno, ellos son estudiantes que han tenido como promedio a lo largo de los seis ciclos de estudios notas de entre (14-16).	36.4%	Los estudiantes que ingresan al programa de estudio, traen un deficiente nivel académico, Conexión de internet inestable, medios de comunicación limitado. El estado de emergencia por el covid 19, y sus consecuencias económicas y social que impacta de forma negativa en la concentración, dedicación y empeño que el estudiante debe dedicarle durante su formación profesional, muy por el contrario, nuestros estudiantes se enfrentan a situaciones difíciles que, afectan su

		desempeño académico, por ende, les cuesta mayor esfuerzo el logro de las competencias a lo largo de su formación profesional.
El porcentaje promedio de alumnos retirados por exceso de inasistencia es de 117.6%	33.97 %	Los estudiantes de los primeros ciclos, se observa un mayor número de alumnos retirados por falta de recursos económicos, bajo nivel académico,
Porcentaje promedio de alumnos desaprobados es alto.	33.97%	Estudiantes con elementos distractores, como redes sociales, juegos en Acción y otros que conllevan, Sobre carga familiar.
En los dos últimos años (2020 y 2021) no se han titulado ningún alumno al egresar.	0%	Los estudiantes no se han titulado en estos últimos dos años debido a la pandemia por no contar con los recursos económicos.
el comportamiento de la curva de evolución de la cantidad de estudiantes matriculados ha sido ascendente mediano de tipo sostenida.	27	La media de estudiantes matriculados es un valor que se ha mantenido en el tiempo. Se espera que en los siguientes años, se logre un mayor número de matriculados.
porcentaje promedio de alumnos que solicitan licencia o abandonan sus estudios es de 64%	64%	Estudiantes con problemas en su situación económica, lo cual obliga a abandonar o solicitar licencia, para dedicarse a buscar una fuente de ingreso económico.

3.3 MATRIZ DE ALINEACIÓN DEL FODA Y RESULTADOS INSTITUCIONALES

MACRO PROCESO	PROCESO	DEBILIDADES (INTERNA)	Problemas	Objetivos estratégicos
Gestión de la Dirección	gestión de las necesidades formativas	Documentos de gestión desactualizados. Falta de presupuesto. Desinterés de los docentes y administrativos en capacitarse. Plan de estudio desactualizado.	Incumplimiento de las metas y de los procesos reales de aprendizaje No se elaborarán los documentos de gestión No contar con la formación integral de acuerdo a las necesidades del mercado laboral No se podrá tramitar el licenciamiento.	Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión. Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.
	Gestión de las condiciones favorables	Infraestructura limitada. Falta de equipamiento de los módulos formativos. Falta de equipamiento del centro de cómputo. Ineficiente señal de internet y comunicación.	Infraestructura insuficiente para implementar los módulos productivos. Las unidades de procesos que corresponden a prácticas no se pueden desarrollar en su totalidad No se podrán desarrollar nuevos productos No se podrá desarrollar adecuadamente las clases virtuales	Gestionar presupuesto para ampliar la infraestructura. Implementar el equipamiento del centro de cómputo adecuado y suficiente para la comunidad educativa Retomar las clases presenciales respetando los protocolos de bioseguridad

	gestión del cambio	Débil articulación en todas las áreas para generar nuevos proyectos. Falta de compromiso del personal docente. Falta de trabajo en equipo. No se cuenta con un personal docente que cumpla con el perfil en el área de tutoría.	Falta de nuevos proyectos productivos No ayuda a lograr con los objetivos de la institución Inadecuada orientación y asesoramiento a los estudiantes	Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo Gestionar la contratación de un personal docente que cumpla con el perfil para el área de tutoría
Gestión de la Calidad	Planificar	No se cuenta con personal calificado para el área de calidad. Falta de capacitación de funciones al personal del área de calidad. Falta conformar el comité de gestión de calidad.	No se va poder monitorear y evaluar a los docentes y avanzar con el trámite para el licenciamiento	Implementar el área de gestión de calidad Capacitar al personal docente en gestión de calidad Conformar el comité del área de calidad.
	Monitorear y Evaluar	Falta de orientación con los instrumentos para monitoreo por parte de la DREU. No se cuenta con un plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.	No se cumple con las metas de enseñanza y aprendizaje	Gestionar la capacitación para la elaboración del plan de monitoreo y evaluación. Elaborar el plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.

Enseñanza y Aprendizaje	Formación académica	Las capacitaciones a los docentes no tienen el impacto deseado en los alumnos. Inestabilidad de contratos permanentes de los docentes. Desinterés de los alumnos.	No se logra el nivel de enseñanza y aprendizaje deseado Se pierde la continuidad de los objetivos de la institución	Monitorear a los docentes en sus actividades de enseñanza. Gestionar la renovación de contratos de los docentes más destacados. Motivar a los alumnos mediante incentivos y reconocimientos.
	EFSRT (IEST)	Bajo recursos económicos y carga familiar para realizar sus experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT). Falta de orientación por parte de la coordinación académica en (EFSRT).	El estudiante no puede salir a realizar sus (EFSRT). Desconocimiento y desinterés para poder realizar sus prácticas.	Gestionar convenios con empresas privadas que remuneren a los estudiantes. Capacitar al coordinador académico
	Investigación e innovación	Falta de presupuesto para la investigación e innovación. Falta de motivación dentro de la institución para la investigación e innovación. Falta de implementar un laboratorio.	No se realicen investigaciones e innovaciones. No se puedan desarrollar los proyectos de investigación e innovación	Fomentar la investigación e innovación dentro de la institución. Motivar a los docentes y alumnos para que realicen investigación. Gestionar la implementación de un laboratorio para la investigación.

Admisión		Falta de difusión del programa de estudios que oferta la institución. Acceso a internet limitado por el factor climatológico. Carencia de orientación vocacional del programa de estudio.	Falta de postulantes Que no se desarrolle adecuadamente el examen de admisión virtual	Difundir el programa de estudio mediante las redes sociales, radio local, afiches, etc, Brindar charlas vocacionales en los colegios a cerca de las bondades de la carrera.
Bienestar y Empleabilidad		No se cuenta con una página web para insertar la bolsa de trabajo para los egresados. Falta de continuidad de contratos de los docentes. Falta de orientación para la inserción laboral del egresado. Falta comedor e internado estudiantil.	Falta de oportunidades laborales para los egresados Que no se cumplan o continúen con las metas trazadas. Desconocimiento del estudiante para insertarse laboralmente Falta de oportunidades a estudiantes que vienen de zonas alejadas	Gestionar presupuesto para la creación de una página web e insertar la bolsa de trabajo. Gestionar renovación de contratos. Elaborar un proyecto para el comedor e internado institucional. Gestionar presupuesto para el comedor e internado estudiantil
Gestión de riesgos y desastres		No se cuenta con un directorio telefónico. Falta capacitación en primeros auxilios. Falta de articulación con el PREVAED para participar en los simulacros. Falta señalización.	No se podrá realizar llamadas para emergencia. No asistencia médica adecuada. No sé a participado en algunos simulacros. Un caos en caso de un desastre.	Implementar un directorio telefónico de la institución Gestionar capacitaciones en primeros auxilios. Coordinar con el PREVAED para participar en los simulacros. Implementar la señalización.

3.4 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE LA OPORTUNIDAD DE MEJORA (PROBLEMA) POR CADA PROCESO, Y EL PLANTEAMIENTO DEL OBJETIVO DE CADA PROCESO

MACRO PROCESO	PROCESO	Objetivos estratégicos	Bien o servicio	características	usuario	Acción estratégica
Gestión de la Dirección	Gestión de las necesidades formativas	Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión.	Documentos de gestión.	Efectiva y aplicativa.	Comunidad educativa.	Generar ingresos para la actualización de los documentos de gestión y capacitación de los docentes y administrativos de forma efectiva y aplicativa para la comunidad educativa.
		Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.	Plan de estudio	Efectiva y aplicativa	Comunidad educativa	Elaboración del Plan de estudio de acuerdo al contexto Regional de forma efectiva y aplicativa.
	gestión de las condiciones favorables	Gestionar presupuesto para ampliar la infraestructura.	Infraestructura	Apropiada	Comunidad educativa	Emisión de documentos para la gestión de presupuesto. (Ampliación de la infraestructura apropiada).
		Implementar el equipamiento del centro de cómputo adecuado y suficiente para la comunidad educativa	Equipamiento de módulos y computo.	Apropiado y actuales	Comunidad educativa	Generar ingresos con actividades productivas para el equipamiento de los módulos y el centro de computo

		Retomar las clases presenciales respetando los protocolos de bioseguridad	Equipamiento de bioseguridad	De calidad y apropiados	Comunidad educativa	Aplicación del Plan de contingencia contra el COVID - 19.
	gestión del cambio	Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.	Proyectos productivos.	Adecuado. Carismático	Comunidad educativa.	Elaboración de proyectos productivos adecuados en coordinación con todas las áreas y docentes.
		Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo	Personal docente y administrativo	, amigable, solidario y proactivos.	Docentes y administrativos.	Confraternizar entre el personal docente y administrativo para fomentar el buen clima institucional.
		Gestionar la contratación de un personal docente que cumpla con el perfil para el área de tutoría	Personal docente.	Idóneo	Comunidad educativa.	Gestionar la contratación de un personal docente idóneo para el área de tutoría.
Gestión de la Calidad	Planificar	Implementar el área de gestión de calidad.	Área de calidad	Eficiente y aplicativo	Comunidad educativa	Implementación del área de calidad de forma eficiente y aplicativo.
		Capacitar al personal docente en gestión de calidad	Capacitación	Eficiente	Comunidad educativa	Gestionar la capacitación del personal docente en gestión de calidad.
		Conformar el comité del área de calidad.	Comité del área de calidad	Idóneo	Comunidad educativa	Conformación del comité del área de calidad idóneo.

	Monitorear y Evaluar	Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.	Plan de monitoreo y evaluación.	Eficiente	Comunidad educativa	Gestionar a las instancias correspondientes la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo y evaluación.
Enseñanza y Aprendizaje	Formación académica	Monitorear a los docentes en sus actividades de enseñanza.	Docentes	Eficiente	Comunidad educativa.	Realizar el monitoreo de forma eficiente a los docentes de acuerdo al Plan.
		Proponer la renovación de contratos de los docentes con aprobación favorable de dirección.	Docentes	Eficiente	Comunidad educativa.	Evaluación de los docentes para renovación de contratos.
		Motivar a los alumnos mediante incentivos y reconocimientos.	Alumnos	Destacados	Alumnos	Evaluación constante de los alumnos para darles incentivos y reconocimiento a los más destacados.
	EFSRT (IEST)	Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes.	Estudiantes	Precisas y claras	Estudiantes que aprueban los módulos.	Firmar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que puedan remunerar a los estudiantes que realizan EFSRT.
		Capacitar constantemente al coordinador académico en sus funciones.	Capacitación	Eficiente y aplicativa.	Comunidad educativa	Capacitación constante al Coordinador en monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.

	Investigación e innovación	Generar ingresos mediante actividades productivas.	Actividades	Adecuado	Comunidad educativa.	Programar actividades productivas constantes para generar ingresos adecuados.
		Motivar a los docentes y alumnos para que realicen investigación.	Docentes y alumnos	Constante y dinámico	Docentes y alumnos.	Realizar charlas motivacionales a los docentes y alumnos para que realicen constante investigación.
		Gestionar la implementación de un laboratorio para la investigación.	Laboratorio	Moderno	Comunidad educativa.	Elaboración de un proyecto para la implementación de un laboratorio de investigación.
Admisión		Difundir el programa de estudio mediante las redes sociales, radio local, afiches, etc,	Publicidad	Intensiva	Público en general	Difusión intensiva del programa de estudio mediante las redes sociales, radio local y afiches.
		Brindar charlas vocacionales en los colegios a cerca de las bondades de la carrera.	Charlas	motivacional	Estudiantes de los colegios	Planificar charlas vocacionales en los colegios con los alumnos de los últimos años.
Bienestar y Empleabilidad		Gestionar presupuesto para la creación de una página web e insertar la bolsa de trabajo.	Página web	Adecuado, actualizado y puntual.	Público en general.	Generar ingresos para la creación de una página web para la institución e insertar la bolsa de trabajo.
		Elaborar un proyecto para la construcción del comedor e internado institucional.	Comedor e internado	Adecuado	Alumnos	Gestionar ante las instituciones públicas y privadas la elaboración del proyecto para la construcción del comedor e internado.

Gestión de riesgos y desastre		Implementar un directorio telefónico de la institución	Directorio	Información completa	Comunidad educativa	Recopilar información completa para implementación del directorio institucional.
		Gestionar capacitaciones en primeros auxilios.	Capacitación	Eficiente y aplicativa	Comunidad educativa	Buscar convenios con el centro de salud para capacitación en primeros auxilios.
		Coordinar con el PREVAED para participar en los simulacros.	Simulacro	Eficaz y participativa	Comunidad educativa	Coordinación con el PREVAED para la participación eficaz en los simulacros.
		Actualizar el plan de gestión de riesgos y desastres de la institución.	Plan de gestión de Riesgos y desastres.	Adecuado	Comunidad educativa	Programar talleres para la actualización del Plan de gestión de riesgos y desastres.

IV. PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2036

El PEN tiene como marco de referencia las finalidades de la educación que se encuentran contenidas en los documentos normativos pertinentes, en particular, el Artículo 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política del Perú y la Ley General de Educación. Asimismo, toma en cuenta otros elementos normativos, como la Convención sobre la no discriminación en Educación, la Convención sobre los Derechos del Niño, el inciso h) del Artículo 34 de la Carta de la Organización de Estados Americanos y el reciente marco de Objetivos de Desarrollo Sostenible, todos instrumentos aprobados soberanamente por los Estados, incluyendo el peruano. Asimismo, asume la visión al 2050 aprobada por el Foro del Acuerdo Nacional como punto de partida para la formulación de una estrategia de desarrollo nacional.

El PEN es definido como un instrumento de política pública con alcance a todos los sectores y niveles de gobierno que establece las orientaciones estratégicas de mediano y largo plazo para lograr las finalidades de la educación peruana en marco del avance de nuestra sociedad que garantiza una ciudadanía plena, es decir, del desarrollo pleno potencial de una persona y el desarrollo de una ciudadanía democrática.

Propósitos del PEN al 2036

- La inclusión y la equidad
- Vida ciudadana
- Bienestar socioemocional
- Productividad, prosperidad, investigación y sostenibilidad

4.1. POLÍTICAS NACIONALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR TÉCNICO PRODUCTIVOS

Políticas Educativas de Educación Técnica Superior

Objetivo Prioritario 1

Acceso equitativo

Incrementar el acceso equitativo de la población a la educación superior y técnico-productiva

- Fortalecer la orientación vocacional y laboral a la población para el acceso pertinente a la ESTP, lo que implica un acompañamiento a los alumnos de la educación básica y a la población en general para que tomen mejores decisiones sobre sus trayectorias educativas en la ESTP, las alternativas formativas que ofrece, la calidad de las instituciones, los niveles de ingresos promedio y de empleabilidad.
- Identificar las potencialidades de los estudiantes de la educación básica para el acceso equitativo y pertinente a la ESTP, desarrollando herramientas de evaluación de los aprendizajes que

permitan, por un lado, contar con un diagnóstico sobre las competencias de cada estudiante y, por otro, mejorar el soporte académico a los estudiantes de cada alternativa formativa.

Objetivo Prioritario 2

Proceso formativo integral Fortalecer la formación integral de los estudiantes de la educación superior y técnico-productiva, que responda a los contextos sociales, culturales y productivos.

- Fortalecer la formación académica pertinente de los estudiantes de las instituciones educativas, acorde a las demandas sociales, culturales y productivas, contribuyendo a la empleabilidad de los egresados al promover actividades como la investigación formativa, que permitan el ejercicio profesional dirigido a transformar los contextos sociales, culturales y productivos. Además, promueve mecanismos de articulación y cooperación para mejorar la empleabilidad y desarrollar iniciativas como la incubación de empresas.
- Implementar mecanismos de soporte para los estudiantes de la ESTP, que contribuyan a la permanencia y graduación oportuna a través de la puesta en marcha de estrategias de soporte y acompañamiento según las necesidades de los estudiantes y el fortalecimiento de los servicios complementarios que promuevan el desarrollo integral.
- Fortalecer los programas de posgrado para la formación de profesionales especializados en investigación, desarrollo e innovación, a través de acciones como la atracción del talento y la modernización de la infraestructura y el equipamiento especializado, que contribuyan a la competitividad del país desde una perspectiva de desarrollo sostenible.

Objetivo Prioritario 3

Formación y apoyo a los docentes de la ESTP

Mejorar la calidad del desempeño de los docentes de educación superior y técnico-productiva

- Facilitar los entornos y recursos de soporte y desarrollo para los docentes de la ESTP, implementando acciones y herramientas que favorezcan la construcción y consolidación de espacios favorables para el desarrollo personal y profesional de los docentes.

Objetivo Prioritario 4

Gestión institucional y mejora continua

Fortalecer la calidad de las instituciones de la educación superior y técnico-productiva, en el ejercicio de su autonomía.

- Fomentar la calidad de las instituciones de ESTP, con el fin de orientar el cumplimiento de los objetivos y metas misionales acorde al ámbito de acción institucional, mediante una gestión y planificación que garantice la mejora continua.

- Mejorar el desarrollo de la gestión académica y la gestión de la investigación de las instituciones educativas en función de sus objetivos misionales, mediante el diseño y desarrollo de un modelo educativo y mecanismos de fortalecimiento de la innovación.
- Fortalecer los sistemas de información de las instituciones educativas de la ESTP, en el marco de la mejora continua y la rendición de cuentas, con la finalidad de contar con información confiable y oportuna para la evaluación y toma de decisiones.
- Consolidar la conformación de redes de colaboración nacionales e internacionales entre instituciones educativas de ESTP, mediante el establecimiento de mecanismos para la conformación de redes estratégicas que permitan mejorar la calidad de la enseñanza y la generación de conocimiento a través de la investigación e innovación.

Objetivo Prioritario 5

Gobernanza, rectoría y aseguramiento de la calidad

Fortalecer la gobernanza de la educación superior y técnico-productiva, y el rol rector del Ministerio de Educación.

Lineamientos del OP5:

- Implementar un sistema de ESTP orientado al aseguramiento de la calidad de las instituciones educativas, mediante el ajuste del marco normativo correspondiente y la consolidación del sistema de educación superior y técnico-productiva.

El sistema permitirá la coordinación entre los organismos especializados y los actores para garantizar una mayor concordancia y articulación en el diseño e implementación de estrategias impulsadas por el sector.

- Facilitar la transitabilidad entre las alternativas formativas de la ESTP, con el objetivo de que la población cuente con mayores oportunidades para el aprendizaje a lo largo de la vida y contribuir a mejorar la empleabilidad de los egresados. En esa línea, se establecen, entre otros mecanismos, el reconocimiento de aprendizajes previos a través de la convalidación y certificación de competencias educativas.
- Fortalecer el aseguramiento de la calidad, de manera articulada, en las instituciones de ESTP orientada a la excelencia. En ese sentido, se apunta a normar y verificar las condiciones básicas del servicio educativo de manera concordante entre todas las alternativas formativas de la ESTP. Asimismo, se establecen las acciones de fomento de la calidad, y el reconocimiento de los procesos de mejora continua y los niveles de calidad alcanzados por las instituciones educativas y sus programas. Para ello, el Ministerio de Educación articula los procesos y acciones vinculados al aseguramiento de la calidad del sistema educativo de la ESTP.

- Consolidar un sistema integrado de información de las instituciones de la ESTP, que facilite la rendición de cuentas, la toma de decisiones y el diseño de políticas en favor de la mejora de la calidad del servicio educativo por parte del sector Educación.

Objetivo Prioritario 6

Mobilización de recursos para la calidad, investigación e innovación

Mobilizar recursos a las instituciones de la educación superior y técnico-productiva para la mejora de la calidad y el desarrollo de la investigación e innovación

- Establecer mecanismos de financiamiento por resultados orientados a la mejora de la calidad y a la investigación, desarrollo e innovación, implementando criterios de asignación basados en el enfoque por resultados, con el fin de destinar recursos adicionales a las instituciones de la ESTP.
- Fortalecer las capacidades institucionales para la captación de recursos en las instituciones de la ESTP, orientadas a la expansión de los proyectos de investigación, desarrollo e innovación en áreas estratégicas del país. Cabe precisar que dicho lineamiento focaliza las acciones a nivel de maestría, doctorado y posdoctorado que contribuyan a generar resultados de alto impacto para el desarrollo sostenible y competitividad del país.
- Establecer mecanismos para el desarrollo, movilidad e inserción de profesionales especializados en la ESTP, mediante el impulso de la formación y la atracción de profesionales especializados a nivel nacional e internacional para que ejecuten actividades y proyectos de investigación, desarrollo e innovación.
- Fomentar la colaboración entre las instituciones educativas, el Estado y la empresa para promover la investigación, el desarrollo y la innovación, mediante mecanismos articuladores que permitan alcanzar resultados de alto impacto. Asimismo, estas acciones fomentan la generación de recursos a través de los servicios especializados brindados por las instituciones de la ESTP.

4.1 Matriz de articulación con el Proyecto Educativo Nacional y Proyecto Educativo Regional

4.1.1. VISIÓN Y MISIÓN

Matriz de articulación con el proyecto educativo nacional 2036. El proyecto educativo regional y el proyecto educativo local.

Con la finalidad de orientar los objetivos estratégicos institucionales se debe tener en cuenta los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Nacional. (PEN) al 2036, los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Regional (PER) 2006 – 2027 y los objetivos de estratégicos del Proyecto Educativo Local (PEL) 2006 – 2027 que son los siguientes:

PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL (PEN)	PROYECTO EDUCATIVO REGIONAL (PER)	PROYECTO EDUCATIVO LOCAL (PEL)
Al 2036	2007 – 2027	2007 – 2027
Orientaciones Estratégicas 5: El sistema educativo asegura que todas las personas, particularmente las poblaciones en situación de vulnerabilidad, aprendan a lo largo de sus vidas gracias a experiencias educativas diversificadas, pertinentes, oportunas, articuladas e inclusivas, haciendo posible el acceso y uso competente de las tecnologías disponibles.	Objetivo 4: El Sistema Educativo Regional, como factor de desarrollo, brinda oportunidades educativas desde la primera infancia y durante toda la vida para todos y todas, con prioridad en la educación rural	Objetivo 2: Ofrecer oportunidades para que todos y todas se realicen como personas, desde la primera infancia y durante toda la vida, incluyendo las diferencias culturales y lingüísticas y con énfasis en la población urbano/marginal y rural.
Orientaciones Estratégicas 10: Todas las instancias de gestión educativa del Estado operan orientadas hacia la ciudadanía de modo profesional, estratégico y planificado para el mediano y largo plazo, haciendo uso intensivo 27 PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2036 de lo digital y articulado en todos sus niveles con otros sectores y actores de la comunidad local, nacional y global.	-----	Objetivo 6: Lograr una educación superior de calidad que se convierta en un medio favorable para el desarrollo de nuestra provincia, articulando las
		expectativas de la población con la oferta laboral.

Orientaciones Estratégicas 02: Las personas que ejercen la docencia en todo el sistema educativo se comprometen con sus estudiantes y sus aprendizajes, comprenden sus diferentes necesidades y entorno familiar, social, cultural y ambiental, contribuyen de modo efectivo a desarrollar su potencial sin ningún tipo de discriminación, desempeñándose con ética, integridad y profesionalismo, desplegando proactivamente su liderazgo para la transformación social y construyendo vínculos afectivos positivos	Objetivo 1: La sociedad regional participa y asume su responsabilidad educadora, promueve, reconoce y valora críticamente saberes propios e incorpora nuevos saberes para construir conocimiento, dentro y fuera del sistema educativo.	Objetivo 1: La sociedad local asume su responsabilidad educadora y se compromete en el desarrollo de ciudadanía a través de la inversión en educación y deporte con criterio intercultural e inclusivo.
Orientaciones Estratégicas 08: Un financiamiento público suficiente que prioriza la asignación de recursos según la diversidad de necesidades garantizando equidad, transparencia y rendición de cuentas	Objetivo 3: La gestión educativa es descentralizada, transformadora e intercultural, lidera el proceso educativo en forma ética, eficiente y transparente, promoviendo el desarrollo sostenible	Objetivo 3: Desarrollar una gestión educativa, descentralizada, democrática y transformadora, con la participación de los actores sociales, docentes debidamente actualizados y capacitados, contribuyendo a una pedagogía intercultural para el desarrollo de la provincia.
Orientaciones Estratégicas 10: El sistema educativo favorece y promueve la indagación y el pensamiento científico y se nutre de la innovación y la tecnología en interacción con un fortalecido sistema nacional de investigación, innovación y desarrollo sostenible para desplegar el potencial creativo y la generación de conocimiento	Objetivo 2: La docencia en la región, fortalecida personal y profesionalmente, desarrolla conocimientos y construye una pedagogía intercultural con prácticas autónomas, analíticas y reflexivas, contribuyendo así al desarrollo de la Región	Objetivo 5: Promover una educación productiva que dinamice emprendimientos colectivos de generación autónoma de recursos, orientados al desarrollo económico y social, con una práctica ambiental saludable y duradera
Orientaciones Estratégicas 01: Corresponde a los integrantes de las familias y hogares brindarse apoyo mutuo, constituir entornos cálidos, seguros y saludables, y estimular el desarrollo de cada uno de sus miembros sin ningún tipo de discriminación, así como las	Objetivo 5: Una educación que afirma y desarrolla las identidades culturales andinas y amazónicas, enriqueciéndolas con una práctica intercultural	Objetivo 4: Desarrollar una educación participativa, integral, pertinente y funcional que practica, revaloriza y difunde la cultura andina y la interculturalidad, para

buenas prácticas ambientales en el marco de una sociedad democrática		afirmar la identidad cultural como base de la autoestima personal y colectiva.
--	--	--

VISIÓN

Ser al 2027 una institución, licenciada que inserte a sus estudiantes en el mercado laboral; promoviendo el desarrollo de micro-empresas, respondiendo a los retos de la competitividad empresarial, favoreciendo al desarrollo de nuestro País.

MISIÓN

Formar profesionales técnicos acordes con el desarrollo científico, tecnológico y productivo; que guiados por los valores éticos, morales y compromiso social, favorezcan una cultura de vida saludable y contribuyan al crecimiento económico local, regional y nacional.

PEI IESTP-PURUS (2022 -2027)	PER ¹ (2007- 2021)	PEN ² (al 2036)
	Política N°1: Fortalecer las capacidades locales para la gestión participativa y democrática de la educación con una visión holística e integradora	OE N°5: El sistema educativo asegura que todas las personas, particularmente las poblaciones en situación de vulnerabilidad, aprendan a lo largo de sus vidas gracias a experiencias educativas diversificadas, pertinentes, oportunas, articuladas e inclusivas, haciendo posible el acceso y uso competente de las tecnologías disponibles. OE N°10: El sistema educativo favorece y promueve la indagación y el pensamiento científico y se nutre de la innovación y la tecnología en interacción con un fortalecido sistema nacional de investigación, innovación y desarrollo sostenible para desplegar el potencial creativo y la generación de conocimiento

¹ Proyecto Educativo Regional Región Ucayali 2007 – 2021 (<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/3755/Proyecto%20Educativo%20Regional%20Xxxxxxxx%202007-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

² Proyecto Educativo Nacional al 2036 (<http://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>)

PEI IESTP-PURUS (2022 -2027)	PER ¹ (2007- 2021)	PEN ² (al 2036)
OE N°4 Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes OE N°5 Asegurar el seguimiento orientado a la mejora continua a los egresados del IESTP-PURUS.	Política 2: Promover la participación de la comunidad en la gestión y descentralización educativa orientadas hacia el paradigma del desarrollo humano	OE N°1: Corresponde a los integrantes de las familias y hogares brindarse apoyo mutuo, constituir entornos cálidos, seguros y saludables, y estimular el desarrollo de cada uno de sus miembros sin ningún tipo de discriminación, así como las buenas prácticas ambientales en el marco de una sociedad democrática. OE N°4: Las organizaciones sociales, las empresas, los medios de comunicación y las comunidades asumen su responsabilidad por la educación de las personas aportando con sus acciones a una convivencia democrática y sostenible
OE N°8 Mejorar la Gestión de las personas en el IESTP-PURUS. OE N°9 Mejorar el uso de los recursos tecnológicos en el IESTP-PURUS.	OE 4: Adecuada selección y formación docente que responda a las necesidades educativas de la región	OE N°2: Las personas que ejercen la docencia en todo el sistema educativo se comprometen con sus estudiantes y sus aprendizajes, comprenden sus diferentes necesidades y entorno familiar, social, cultural y ambiental, contribuyen de modo efectivo a desarrollar su potencial sin ningún tipo de discriminación, desempeñándose con ética, integridad y profesionalismo, desplegando proactivamente su liderazgo para la transformación social y construyendo vínculos afectivos positivos
OE N°6 Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros del IESTP-PURUS. OE N°7 Mejorar la logística y abastecimiento del IESTP-PURUS.	OE 5: Disminuir los índices de exclusión a través de una propuesta educativa	OE N°3: Los equipos directivos y otros gestores y actores que intervienen en el proceso de aprendizaje facilitan y conducen experiencias educativas con profesionalismo, compromiso y comprensión de las necesidades de

PEI IESTP-PURUS (2022 -2027)	PER ¹ (2007- 2021)	PEN ² (al 2036)
OE N°1 Gestionar el proceso de la dirección que garantice el logro de la misión de la institución IESTP-PURUS. OE N°2 Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados	alternativa OE 7: Una educación financiada y gobernada con transparencia y que logra resultados pertinentes. OE 8: Una sociedad que educa a sus ciudadanos y los compromete con su comunidad	estudiantes, docentes, personal administrativo y sus entornos OE N°8. Un financiamiento público suficiente que prioriza la asignación de recursos según la diversidad de necesidades garantizando equidad, transparencia y rendición de cuentas. OE N°9. Todas las instancias de gestión educativa del Estado operan orientadas hacia la ciudadanía de modo profesional, estratégico y planificado para el mediano y largo plazo, haciendo uso intensivo 27 PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL AL 2036 de lo digital y articulado en todos sus niveles con otros sectores y actores de la comunidad local, nacional y global.

V.- MISIÓN Y VISIÓN

5.1. Visión

5.1.1 Visión Nacional

Todas las personas en el Perú aprendemos, nos desarrollamos y prosperamos a lo largo de nuestras vidas, ejerciendo responsablemente nuestra libertad para construir proyectos personales y colectivos, conviviendo y dialogando intergeneracional e interculturalmente en una sociedad democrática, equitativa, igualitaria e inclusiva, que respete y valora la diversidad en todas sus expresiones y asegure las sostenibilidades ambientales.

5.1.2 Visión Regional

Al año 2021, la Región de Ucayali será una sociedad educadora, promotora de una educación inclusiva, innovadora, defensora de la vida, intercultural y ética; con ciudadanos protagónicos, democráticos y

autónomos que respondan a las exigencias del mundo moderno, garantizando el desarrollo sostenible, fortaleciendo la identidad cultural de la Región.

5.1.3 Visión Institucional

Ser al 2027 una institución, licenciada que inserte a sus estudiantes en el mercado laboral; promoviendo el desarrollo de micro- empresas, respondiendo a los retos de la competitividad empresarial, favoreciendo al desarrollo de nuestro País.

5.2 Misión

Formar profesionales técnicos acordes con el desarrollo científico, tecnológico y productivo; que guiados por los valores éticos, morales y compromiso social, favorezcan una cultura de vida saludable y contribuyan al crecimiento económico local, regional y nacional.

VI.- PRINCIPIOS Y VALORES

6.1 Principios

La institución se sustenta en los principios que señala el artículo 7 de la ley N°30512, los cuales orientan la vida institucional en las IESTP, estos principios son:

Calidad Educativa: Capacidad de la educación superior para adecuarse a las demandas del entorno, y a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiados de manera inclusiva, asequible, y accesible. Valora los resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural.

Pertinencia Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.

Flexibilidad Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.

Inclusión social Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la educación superior.

Transparencia La Educación Superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas instancias y que se permitan el desarrollo de actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de la oferta.

Equidad Busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la

diversidad cultural, para ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones vulnerables o discapacidad.

Mérito Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.

6.2 Valores institucionales

Mejora continua: es el valor de la búsqueda del bien, de forma constante y que permite la evolución de la calidad, que se basa en el diseño y planificación, seguimiento y monitoreo y la evaluación y retroalimentación, cumpliendo así ciclos de mejora continua que fortalece el compromiso con la calidad.

Tolerancia: respeto a las ideas, opiniones y actitudes de las demás personas.

Honestidad: es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, sinceridad y respeto mutuo. Implica congruencia entre lo que se hace y lo que se piensa.

Responsabilidad: cumplimos con nuestros deberes y obligaciones institucionales predicando con el ejemplo.

Solidaridad: colaboramos con quien lo requiera y unimos esfuerzos para conseguir metas comunes.

Identidad: es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás.

Integridad: obramos con rectitud y apego de acuerdo con nuestros principios institucionales.

Veracidad: la veracidad es una cualidad humana gracias a la cual la persona veraz dice o usa siempre la verdad.

Buen vivir: es la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno -visto como un ser humano universal y particular.

Superación: quienes tienen la superación como valor intentan mejorarse a sí mismos en diferentes aspectos de la vida, incluyendo la capacidad de ser coherentes con sus propios valores. La superación está asociada al aprendizaje.

Curiosidad: es el comportamiento instintivo natural de las personas, evidente por la observación, exploración, la investigación, y el aprendizaje para conocer más acerca de su entorno, el cual es reforzado desde el inicio de la formación inicial.

VII.-OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El IESTP-PURUS, para los siguientes 6 años, tiene 18 objetivos estratégicos los cuales buscan lograr la visión planteada. Estos objetivos estratégicos han sido establecidos buscando atender 3 ejes temáticos que son Formación, Gestión institucional y la Relación con el entorno. Los objetivos estratégicos son los siguientes:

Objetivo Estratégico 1°

Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión

Objetivo Estratégico 2°

Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.

Objetivo Estratégico 3°

Implementar el equipamiento del centro de cómputo adecuado y suficiente para la comunidad educativa

Objetivo Estratégico 4°

Retomar las clases presenciales respetando los protocolos de bioseguridad.

Objetivo Estratégico 5°

Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.

Objetivo Estratégico 6°

Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo.

Objetivo Estratégico 7°

Implementar el área de gestión de la calidad

Objetivo Estratégico 8°

Capacitar al personal docente en gestión de calidad.

Objetivo Estratégico 9°

Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.

Objetivo Estratégico 10°

Monitorear a los docentes en sus actividades de enseñanza.

Objetivo Estratégico 11°

Motivar a los alumnos mediante incentivos o reconocimientos.

Objetivo Estratégico 12°

Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.

Objetivo Estratégico 13°

Difundir el programa de estudio mediante las redes sociales, radio local, afiches, etc.

Objetivo Estratégico 14°

Brindar charlas vocacionales en los colegios a cerca de las bondades de la carrera.

Objetivo Estratégico 15°

Gestionar presupuesto para la creación de una página web e insertar la bolsa de trabajo.

Objetivo Estratégico 16°

Gestionar capacitaciones en primeros auxilios.

Objetivo Estratégico 17°

Actualizar el plan de gestión de riesgos y desastres de la institución.

7.1 MATRIZ DE ARTICULACIÓN DE LA VISIÓN, MISIÓN, VALORES, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DEL PEI DEL IESTP “PURUS”

VISIÓN	MISIÓN	PRINCIPIOS	VALORES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Ser al 2027 una institución, licenciada que inserte a sus estudiantes en el mercado laboral; promoviendo el desarrollo de micro-empresas, respondiendo a los retos de la competitividad empresarial, favoreciendo al	Formar profesionales técnicos acordes con el desarrollo científico, tecnológico y productivo; que guiados por los valores éticos, morales y compromiso social, favorezcan una cultura de vida saludable y	Calidad Educativa Pertinencia	Mejora continua. Superación Curiosidad	Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región. Implementar el equipamiento del centro de cómputo adecuado y suficiente para la comunidad educativa. Retomar las clases presenciales respetando los protocolos de bioseguridad.

desarrollo de nuestro País.	contribuyan al crecimiento económico local, regional y nacional.			Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.
		Flexibilidad Inclusión social Equidad Interculturalidad	Solidaridad Tolerancia Interculturalidad: Buen vivir Identidad	Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo.
		Transparencia	Honestidad Veracidad	Motivar a los alumnos mediante incentivos o reconocimientos.
		Mérito	Responsabilidad Integridad	Implementar el área de gestión de la calidad Capacitar al personal docente en gestión de calidad. Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.

VIII.- ACCIONES ESTRATÉGICAS

OBJETIVOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión.	Generar ingresos para la actualización de los documentos de gestión y capacitación de los docentes y administrativos de forma efectiva y aplicativa para la comunidad educativa.
Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.	Elaboración del Plan de estudio de acuerdo al contexto Regional de forma efectiva y aplica.
Implementar el equipamiento del centro de cómputo adecuado y suficiente para la comunidad educativa	Generar ingresos con actividades productivas para el equipamiento de los módulos y el centro de cómputo.
Retomar las clases presenciales respetando los protocolos de bioseguridad.	Aplicación del Plan de contingencia contra el COVID -19.
Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.	Elaboración de proyectos productivos adecuados en coordinación con todas las áreas y docentes.
Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo.	Confraternizar entre el personal docente y administrativo para fomentar el buen clima institucional.
Implementar el área de gestión de la calidad	Implementación del área de calidad de forma eficiente y aplicativa.
Capacitar al personal docente en gestión de calidad.	Gestionar la capacitación del personal docente en gestión de calidad.
Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.	Gestionar a las instancias correspondientes la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo y evaluación.
Monitorear a los docentes en sus actividades de enseñanza.	Realizar el monitoreo de forma eficiente a los docentes de acuerdo al Plan
Motivar a los alumnos mediante incentivos o reconocimientos.	Evaluación constante de los alumnos para darles incentivos y reconocimiento a los más destacados.
Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que	Firmar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que puedan remunerar a los estudiantes que realizan EFSRT.

remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.	
Difundir el programa de estudio mediante las redes sociales, radio local, afiches, etc.	Difusión intensiva del programa de estudio mediante las redes sociales, radio local y afiches.
Brindar charlas vocacionales en los colegios a cerca de las bondades de la carrera.	Planificar charlas vocacionales en los colegios con los alumnos de los últimos años.
Gestionar presupuesto para la creación de una página web e insertar la bolsa de trabajo.	Realizar gestiones y actividades productivas para creación de una página web.
Gestionar capacitaciones en primeros auxilios.	Buscar convenios con el centro de salud para capacitación en primeros auxilios.
Actualizar el plan de gestión de riesgos y desastres de la institución.	Programar talleres para la actualización del Plan de gestión de riesgos y desastres.

IX.- METAS MULTIANUALES

Como resultado de un análisis minucioso, reflexivo y en consenso con todos los actores de la institución, estudiantes, docentes, administrativos y directivos se ha planteado las metas multianuales, se han considerado dos criterios:

Capacidad instalada de recursos humanos, económicos, y de materiales/equipos que cuenta la institución.

La disponibilidad de tiempo, principalmente de los actores que serán responsables de llevar a cabo la implementación, monitoreo y evaluación de las Acciones estratégicas y sus indicadores de cumplimiento.

Las metas multianuales son flexibles y pueden ser modificadas en función a los resultados que se obtendrán en los años de alcance.

A continuación, se muestran las metas multianuales por cada objetivo estratégico:

Objetivo N°1	Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión.						
Indicador	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
1.1 Número de documentos de gestión actualizados.	1	7	3	3	3	3	3

Objetivo N°2	Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Porcentaje de avance del plan de estudios	100%	-	-	-	-	-

Objetivo N°3	Implementar el equipamiento del centro de cómputo adecuado y suficiente para la comunidad educativa					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Porcentaje de equipamiento del centro de computo	20%	40%	80%	-	-	-

Objetivo N°4	Retomar las clases presenciales respetando los protocolos de bioseguridad.					
Indicador	2021	2022	2023	2024	2025	2027
Numero de reuniones para la elaboración del Plan de presencialidad	3	3	3	3	3	3
Porcentaje de implementación con los protocolos de bioseguridad	70%	100%	100%	100%	100%	100%

Objetivo N°5	Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Número de proyectos productivos o empresariales elaborados	2	2	2	2	3	3

Objetivo N°6	Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Número de actividades de confraternidad	4	4	4	4	4	4

Objetivo N°7	Implementar el área de gestión de calidad.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Porcentaje de avance para la implementación del área de gestión de calidad.	30%	40%	100%	100%	100%	100%

Objetivo N°8	Capacitar al personal docente en gestión de calidad.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Numero de capacitaciones de los docentes en gestión de la calidad	2	2	2	2	2	2

Objetivo N°9	Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Numero de documentos emitidos para la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo evaluación de docentes y estudiantes	4	2	5	5	5	5

Objetivo N°10	Monitorear a los docentes en sus actividades de enseñanza.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Numero de monitoreos a los docentes	4	4	4	4	4	4

Objetivo N°11	Motivar a los alumnos mediante incentivos o reconocimientos.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Numero de incentivos o reconocimientos	6	6	7	7	7	7

Objetivo N°12	Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Numero de documentos emitidos a las instituciones públicas o empresas privadas para firmar convenios.	5	5	6	6	6	6
Número de convenios firmados	3	3	4	4	4	4

Objetivo N°13	Difundir el programa de estudio mediante las redes sociales, radio local, afiches, etc.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Numero de anuncios radiales	0	0	0	0	0	0
Numero de publicaciones en redes sociales.	15	15	15	15	15	15

Objetivo N°14	Brindar charlas vocacionales en los colegios a cerca de las bondades de la carrera.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Numero de charlas vocacionales en los colegios.	3	3	3	3	3	4

Objetivo N°15	Gestionar presupuesto para la creación de una página web e insertar la bolsa de trabajo.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027

Numero de documentos emitidos.	5	5	5	5	5	5
--------------------------------	---	---	---	---	---	---

Objetivo N°16	Gestionar capacitaciones en primeros auxilios.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Numero de documentos emitidos.	5	2	5	5	5	5

Objetivo N°17	Actualizar el plan de gestión de riesgos y desastres de la institución.					
Indicador	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Numero de actualizaciones	1	1	1	1	1	1

9.1 FICHA TÉCNICA DE INDICADORES

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 1.1	
Objetivo Estratégico	1.1 Actualizar los documentos de gestión y aplicarlos en la institución hacia el logro de la visión y la misión.
Acción estratégica	1.1 Generar ingresos para la actualización de los documentos de gestión y capacitación de los docentes y administrativos de forma efectiva y aplicativa para la comunidad educativa.
Nombre del indicador	Número de documentos de gestión actualizados.
Justificación	Es necesario que la institución cuente con sus principales documentos de gestión articulados y actualizados año tras año. El presente indicador nos permite conocer el número de documentos actualizados, lo que permitirá que la Institución logre sus objetivos y metas deseadas. El indicador establece una condición para tomar la medición, lo cual es el número de documentos, lo que permitirá que los documentos estén articulados y actualizados por periodos anuales. La Dirección General, debe liderar su evaluación, una vez al año, considerando los resultados institucionales obtenidos y los cambios del contexto externo, esto constituye el insumo principal para validar la pertinencia de los documentos de cara al próximo año, y representa el

	último eslabón en el ciclo de Deming, la retroalimentación, lo que permite garantizar la incorporación de la mejora continua.
Responsable del indicador	Dirección General
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	El recojo es a través del conteo de documentos actualizados.
Parámetro de medición	Cantidad absoluta
Fuente y base de datos	Informes e instrumentos que evalúan los documentos de gestión

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 2.1

Objetivo	Elaborar un plan de estudio de acuerdo a la realidad de la región.
Acción estratégica	Elaboración del Plan de estudio de acuerdo al contexto Regional de forma efectiva y aplica.
Nombre del indicador	Porcentaje de avance del plan de estudios.
Justificación	Para elaborar el nuevo Plan de estudios de acuerdo a la realidad de la región es necesario la participación de todos los docentes para mejorar la enseñanza de los estudiantes. El presente indicadores permite conocer el avance del presente documento durante el tiempo. La Dirección General, conjuntamente con el JUA deben liderar las reuniones de trabajo para la elaboración del nuevo Plan de estudios del programa, lo que permite garantizar la incorporación de la mejora continua.
Responsable del indicador	Dirección General / JUA
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Número/porcentaje
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 3.1

Objetivo	Implementar el equipamiento del centro de cómputo adecuado y suficiente para la comunidad educativa
----------	---

Acción estratégica	Generar ingresos con actividades productivas para el equipamiento de los módulos y el centro de cómputo.
Nombre del indicador	Porcentaje de equipamiento del centro de computo
Justificación	Para generar ingresos con actividades productivas para el equipamiento de los módulos y el centro de cómputo es necesario planificar actividades productivas durante el año con los alumnos y practicantes, tales como la elaboración de productos como chifles, gaseosas, manís, yogurt, néctares, etc.,. El presente indicador nos permite conocer el número de actividades productivas que se realizaran durante el año para el equipamiento de los módulos y centros de cómputo. La Dirección General, con el Jefe de Producción deben liderar las actividades productivas a realizarse al año, considerando los resultados institucionales obtenidos y los cambios del contexto externo, lo que permite garantizar la incorporación de la mejora continua.
Responsable del indicador	Dirección General / Jefe de producción
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Número
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 4.1	
Objetivo	Retomar las clases presenciales respetando los protocolos de bioseguridad.
Acción estratégica	Aplicación del Plan de contingencia contra el COVID -19.
Nombre del indicador	Numero de reuniones para la elaboración del Plan de presencialidad
Justificación	Para poder retomar las clases presenciales es necesario respetar los protocolos de bioseguridad para garantizar la prevención del contagio del COVID – 19. El presente indicador nos permite conocer el número de reuniones para la elaboración del plan de presencialidad para el siguiente año. La Dirección General, deben liderar las reuniones para la elaboración del Plan de presencialidad para el próximo año, lo que permite garantizar la incorporación de la mejora continua.
Responsable del indicador	Dirección General
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones

Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Número
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 4.2	
Objetivo	Retomar las clases presenciales respetando los protocolos de bioseguridad.
Acción estratégica	Aplicación del Plan de contingencia contra el COVID -19.
Nombre del indicador	Porcentaje de implementación con los protocolos de bioseguridad
Justificación	Para poder retomar las clases presenciales es necesario respetar los protocolos de bioseguridad para garantizar la prevención del contagio del COVID – 19. El presente indicador nos permite conocer el porcentaje de implementación de los protocolos de bioseguridad para el siguiente año. La Dirección General, deben liderar la implementación de los protocolos de bioseguridad para el próximo año, lo que permite garantizar la incorporación de la mejora continua.
Responsable del indicador	Dirección General
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Porcentajes
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 5.1	
Objetivo	Elaborar proyectos productivos en coordinación con todas las áreas y docentes.
Acción estratégica	Elaboración de proyectos productivos adecuados en coordinación con todas las áreas y docentes.
Nombre del indicador	Número de proyectos productivos o empresariales elaborados

Justificación	Para poder elaborar proyectos productivos es necesario una buena coordinación y compromiso de todas las áreas y docentes. El presente indicador nos permite conocer el número de proyectos productivos o empresariales para el siguiente año. La Dirección General, deben liderar las coordinaciones para la elaboración de los proyectos productivos y empresariales para el próximo año, lo que permite garantizar la incorporación de la mejora continua.
Responsable del indicador	Dirección General
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Proyectos.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 6.1	
Objetivo	Fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo.
Acción estratégica	Confraternizar entre el personal docente y administrativo para fomentar el buen clima institucional.
Nombre del indicador	Número de actividades de confraternidad
Justificación	Para poder fomentar un buen clima institucional del personal docente y administrativo es necesario un ambiente de apoyo, flexibilidad en el lugar de trabajo, reconocer los logros de los trabajadores, dar autonomía a los trabajadores, crear programas de aprendizaje y desarrollo y programar actividades de confraternización entre el personal. El presente indicador nos permite conocer el número de actividades de confraternidad para el siguiente año los cuales es sumamente importante para lograr la satisfacción de los trabajadores y mejorar su productividad. La Dirección General, deben fomentar las actividades de confraternización para lograr mejorar el buen clima institucional, lo que permitirá tener trabajadores eficientes, leales y felices.
Responsable del indicador	Dirección General
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa

Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 7.1	
Objetivo	Implementar el área de gestión de calidad.
Acción estratégica	Implementación del área de calidad de forma eficiente y aplicativa.
Nombre del indicador	Porcentaje de avance para la implementación del área de gestión de calidad.
Justificación	Para que la institución implemente el área de gestión de la calidad, debe lograr introducir la mejora continua en sus procesos, por ello, uno de sus estadios es el monitoreo y evaluación, lo que significa que debe recoger información mediante el seguimiento y medición de procesos y resultados. Es por eso que el indicador permite medir su avance e implementación a través de actividades orientadas a: a. La implementación de estrategias e instrumentos de medición, evaluación y autoevaluación del logro de las competencias esperadas en el Perfil de Egreso, ello constituye el/los requisitos que debe tener el proceso para cumplir con el enunciado y sea evidencia válida, para que se considere en el cálculo de la medición del indicador.
Responsable del indicador	Área de calidad
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Porcentajes
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 8.1	
Objetivo	Capacitar al personal docente en gestión de calidad
Acción estratégica	Gestionar la capacitación del personal docente en gestión de calidad.
Nombre del indicador	Numero de capacitaciones de los docentes en gestión de la calidad

Justificación	Para poder capacitar al personal docente en gestión de calidad es necesario gestionar ante las instituciones públicas o privadas las capacitaciones de los docentes. El presente indicador nos permite conocer el número de capacitaciones de los docentes en gestión de la calidad para el siguiente año los cuales es sumamente importante para lograr mejorar las actividades de enseñanza. La Dirección General, debe liderar la gestión para las capacitaciones a los docentes.
Responsable del indicador	Área de calidad
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes, oficios, cartas, etc.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 9.1	
Objetivo	Gestionar la capacitación y elaboración del plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes.
Acción estratégica	Gestionar a las instancias correspondientes la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo y evaluación.
Nombre del indicador	Numero de documentos emitidos para la capacitación y la elaboración del plan de monitoreo evaluación de docentes y estudiantes
Justificación	Para poder capacitar al personal docente para la elaboración del plan de monitoreo y evaluación es necesario gestionar ante las instituciones correspondientes. El presente indicador nos permite conocer el número de documentos emitidos para las capacitaciones en elaboración del Plan de monitoreo y evaluación de docentes y estudiantes para el siguiente año los cuales es sumamente importante para lograr mejorar las actividades de enseñanza. La Dirección General, debe liderar la gestión para las capacitaciones a los docentes.
Responsable del indicador	Dirección general/Coordinador Académico
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa

Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 10.1	
Objetivo	Monitorear a los docentes en sus actividades de enseñanza.
Acción estratégica	Realizar el monitoreo de forma eficiente a los docentes de acuerdo al Plan
Nombre del indicador	Numero de monitoreos a los docentes
Justificación	El seguimiento o monitoreo es un proceso continuo que acompaña y forma parte de la praxis profesional donde tiene lugar la observación, la retroalimentación, el debate y el análisis crítico-reflexivo y creativo sobre el desempeño del docente en el salón de clases y su repercusión en el aprendizaje de sus educandos, así como en la formación y desarrollo de competencias profesionales que tributan a una práctica eficiente. El presente indicador nos permite conocer el número de monitoreo a los docentes durante el año. Los cuales es sumamente importante para lograr mejorar las actividades de enseñanza. La Dirección General, conjuntamente con el Coordinador Académico deben liderar la realización del monitoreo de los docentes.
Responsable del indicador	Dirección general/Coordinador Académico
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 11.1	
Objetivo	Motivar a los alumnos mediante incentivos o reconocimientos.
Acción estratégica	Evaluación constante de los alumnos para darles incentivos y reconocimiento a los más destacados.
Nombre del indicador	Numero de incentivos o reconocimientos

Justificación	Para lograr que los alumnos encuentren las clases suficientemente interesantes es necesario potenciar su motivación intrínseca, es decir, el interés que sale del interior del propio alumno o alumna. Es importante también ayudar al chico a que encuentre un valor en el aprendizaje que le pueda ayudar en su vida cotidiana. En ocasiones, será una utilidad claramente práctica y en otras en forma de sólida base de conocimientos y competencias que le faciliten poder desenvolverse con soltura en los retos y situaciones de la vida. El presente indicador nos permite conocer el número de incentivos o reconocimientos para los estudiantes durante el año. La Dirección General, conjuntamente con el Coordinador Académico deben liderar la realización del monitoreo de los docentes.
Responsable del indicador	Dirección general/Coordinador Académico
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 12.1	
Objetivo	Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.
Acción estratégica	Firmar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que puedan remunerar a los estudiantes que realizan EFSRT.
Nombre del indicador	Numero de documentos emitidos a las instituciones públicas o empresas privadas para firmar convenios.
Justificación	Para poder gestionar los convenios con instituciones públicas o empresas privadas para que realicen los estudiantes sus EFSRT es necesario emitir documentación a las diferentes instituciones para la firma de convenios. El presente indicador nos permite conocer el número de documentos emitidos a las instituciones durante el año. La Dirección General, conjuntamente con el Coordinador Académico deben liderar la gestión para la firma de convenios.
Responsable del indicador	Dirección general/Coordinador Académico
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones

Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 12.2	
Objetivo	Gestionar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que remuneren a los estudiantes que realicen sus EFSRT.
Acción estratégica	Firmar convenios con instituciones públicas y empresas privadas que puedan remunerar a los estudiantes que realizan EFSRT.
Nombre del indicador	Numero de convenios firmados
Justificación	Para poder gestionar los convenios con instituciones públicas o empresas privadas para que realicen los estudiantes sus EFSRT es necesario emitir documentación a las diferentes instituciones para la firma de convenios. El presente indicador nos permite conocer el número de convenios firmados con instituciones durante el año. La Dirección General, conjuntamente con el Coordinador Académico deben liderar la gestión para la firma de convenios.
Responsable del indicador	Dirección general/Coordinador Académico
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 13.1	
Objetivo	Difundir el programa de estudio mediante las redes sociales, radio local, afiches, etc.
Acción estratégica	Difusión intensiva del programa de estudio mediante las redes sociales, radio local y afiches.
Nombre del indicador	Numero de anuncios radiales

Justificación	Para poder difundir el programa de estudio que oferta la institución es necesario brindar información sobre los servicios e instalaciones con la que cuenta el instituto, fortalecer la imagen institucional en la provincia, como una opción al momento de elegir una carrera, identificar aquellos medios que permitan proyectar al IESTP-PURUS como la mejor opción educativa en la provincia y difundir la oferta educativa en redes sociales, radio local, afiches, etc. El presente indicador nos permite conocer el número de anuncios radiales durante el año. La Dirección General, debe liderar la difusión del programa de estudios mediante las redes sociales, radio, afiches, etc.
Responsable del indicador	Dirección general
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 13.2	
Objetivo	Difundir el programa de estudio mediante las redes sociales, radio local, afiches, etc.
Acción estratégica	Difusión intensiva del programa de estudio mediante las redes sociales, radio local y afiches.
Nombre del indicador	Numero de publicaciones en redes sociales.
Justificación	Para poder difundir el programa de estudio que oferta la institución es necesario brindar información sobre los servicios e instalaciones con la que cuenta el instituto, fortalecer la imagen institucional en la provincia, como una opción al momento de elegir una carrera, identificar aquellos medios que permitan proyectar al IESTP-PURUS como la mejor opción educativa en la provincia y difundir la oferta educativa en redes sociales, radio local, afiches, etc. El presente indicador nos permite conocer el número de publicaciones en las redes sociales durante el año. La Dirección General, debe liderar la difusión del programa de estudios mediante las redes sociales, radio, afiches, etc.
Responsable del indicador	Dirección general
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa

Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 14.1	
Objetivo	Brindar charlas vocacionales en los colegios a cerca de las bondades de la carrera.
Acción estratégica	Planificar charlas vocacionales en los colegios con los alumnos de los últimos años.
Nombre del indicador	Numero de charlas vocacionales en los colegios.
Justificación	El proceso de orientación vocacional facilita que el individuo reconozca, analice y exhiba habilidades, intereses, valores y rasgos de personalidad que resulten compatibles con la elección de formación profesional y laboral, para poder brindar las charlas vocacionales en los colegios es necesario planificarlas con anticipación. El presente indicador nos permite conocer el número de charlas vocacionales en los colegios a realizarse durante el año. La Dirección General, debe liderar la planificación de las charlas vocacionales para los colegios con anticipación para dar a conocer el programa de estudios que oferta el Instituto.
Responsable del indicador	Dirección general
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 15.1	
Objetivo	Gestionar presupuesto para la creación de una página web e insertar la bolsa de trabajo.
Acción estratégica	Realizar gestiones y actividades productivas para creación de una página web.
Nombre del indicador	Numero de documentos emitidos

Justificación	Para poder gestionar presupuesto para la creación de una página web e insertar la bolsa de trabajo es necesario realizar gestiones y actividades productivas. El presente indicador nos permite conocer el número de documentos emitidos a las instituciones durante el año. La Dirección General, debe liderar la gestión para conseguir presupuesto para la creación de una página web del instituto donde se insertara la bolsa de trabajo para los egresados.
Responsable del indicador	Dirección general
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 16.1	
Objetivo	Gestionar capacitaciones en primeros auxilios
Acción estratégica	Buscar convenios con el centro de salud para capacitación en primeros auxilios.
Nombre del indicador	Numero de documentos emitidos.
Justificación	La capacitación de Primeros Auxilios, pretende que los participantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos de Primeros Auxilios, como identificación de fracturas, heridas, hemorragias, quemaduras, aplicación de vendajes, férulas y maniobra de Reanimación Cardio-Pulmonar (RCP), para poder gestionar capacitaciones en primeros auxilios es necesario buscar convenios con el centro de salud. El presente indicador nos permite conocer el número de documentos emitidos a las instituciones durante el año. La Dirección General, debe liderar la gestión para conseguir capacitaciones en primeros auxilios.
Responsable del indicador	Dirección general
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR: 17.1	
Objetivo	Actualizar el plan de gestión de riesgos y desastres de la institución.
Acción estratégica	Programar talleres para la actualización del Plan de gestión de riesgos y desastres.
Nombre del indicador	Numero de actualizaciones
Justificación	El Plan de Gestión de Riesgos y desastres es la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas y acciones permanentes para el conocimiento del riesgo y promoción de una mayor conciencia del mismo, impedir o evitar que se genere, reducirlo o controlarlo cuando ya existe y para prepararse y manejar las situaciones de desastre, así como para la posterior recuperación, entiéndase: rehabilitación y reconstrucción. El presente indicador nos permite conocer el número de actualizaciones del Plan. La Dirección General, debe liderar las reuniones y talleres para la actualización de este Plan.
Responsable del indicador	Dirección general
Limitaciones del indicador	No se identifica limitaciones
Método del cálculo	Lectura directa
Parámetro de medición	Numero
Fuente y base de datos	Informes.

X.- PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

La Modernización de la gestión pública es una política de reforma asumida por el Estado peruano que plantea un modelo de gestión por resultados centrado en los ciudadanos y en la satisfacción de sus demandas y necesidades. En ese marco, nuestra institución trabajará para establecer un modelo de gestión por resultados que, a través de las cadenas de producción de bienes y servicios, configure valor público, llegando a los ciudadanos de manera oportuna, eficiente y sobre todo con calidad.

Para lograr instalar una gestión al servicio del ciudadano, necesitamos cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las “cadenas de valor”. De esta manera, aseguraremos que los bienes y servicios, que son propios de nuestra institución, generen resultados e impactos positivos en nuestros estudiantes. En esta lógica, definiremos a los procesos, como una secuencia de actividades que transforman una entrada o insumo (una solicitud de un bien o un servicio) en una salida (la entrega del bien o el servicio), añadiéndole un valor en cada etapa de la cadena (mejores condiciones de calidad/precio, rapidez, facilidad, comodidad, entre otros).

10.1 Mapa de procesos de la institución

Nuestra Institución, en un esfuerzo colectivo, ha logrado identificar sus macroprocesos, los cuales están representados, de forma global y comprensible, en un mapa de procesos el cual nos permitirá:

- Orientar a la Institución a identificar con claridad los productos que entrega al ciudadano, permitiendo hacer visible la cadena de valor, y las relaciones internas y externas de la organización.
- Optimizar y racionalizar el uso de los recursos con criterios de eficacia institucional versus eficiencia departamental o de unidad orgánica, conforme vayamos avanzando como institución e identifiquemos de manera objetiva por qué y para que realicemos ciertas acciones.
- Contribuir a la reducción de los costos operativos y de gestión, al facilitar la identificación de los costos innecesarios debido a la duplicidad de procesos y de actividades internas (sin valor añadido).
- Facilitar la reducción de tiempos de elaboración y entrega de productos, para reducir interfaces.
- Asignar responsabilidades claras al personal, permitirá la autoevaluación, el resultado de su proceso y hacerla corresponsable de su mejora, el trabajo se vuelve más enriquecedor contribuyendo a potenciar su motivación.
- Mejorar la manera cómo nos organizamos y realizar ajustes claros y pertinentes a nuestra estructura organizacional, eliminando las artificiales barreras organizacionales y departamentales, fomentando el trabajo en equipo e integrando eficientemente a las personas.

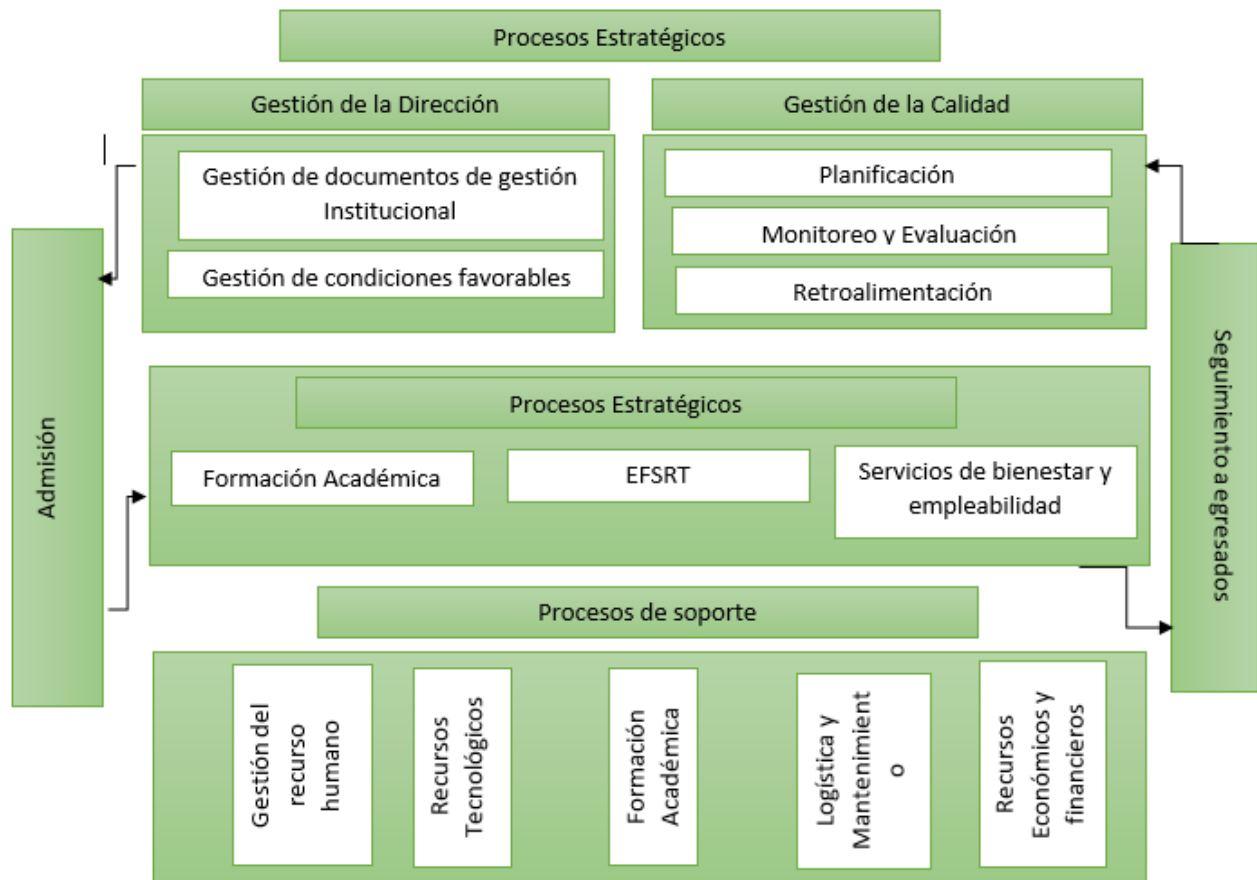


Figura 2. Mapa de procesos del IEST Pública “PURUS”

A continuación, se detalla los procesos de la institución diferenciados según su naturaleza: estratégicos, misionales y de soporte.

10.1.1 Procesos estratégicos

PE.01: Gestionar la dirección:

Dirige y conduce el accionar de la institución, aprueba los lineamientos institucionales, directivas y normatividad que regula el desarrollo de actividades.

Genera condiciones de diálogo, coordinación, articulación y participación en la gestión de las acciones educativas de formación de docentes con instituciones como el Gobierno Regional, empresa, sociedad civil y otros.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PE.01.1 Gestión de condiciones favorables PE.01.2 Gestionar el cambio	• Convenios con entidades públicas. • Contratos con entidades privadas. • Alianzas con empresas y cooperación. • Plan de gestión del cambio. • Normas, lineamientos y directivas aprobados.

PE.02: Gestionar la calidad:

Comprende un conjunto de actividades que permitirá planificar, asegurar y realizar el control de la calidad a nivel de la institución, desde sus procedimientos, procesos, hasta la generación de sus bienes y servicios.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PE.02.1 Planificación PE.02.2 Monitoreo y evaluación institucional PE.02.3 Retroalimentación	• Planes institucionales de corto y largo plazo. • Sistema de monitoreo. • Herramientas e instrumento de monitoreo y evaluación. • Evaluaciones de proceso y de impacto.

10.1.2 Procesos misionales

P.M.01: Gestionar la formación profesional

Es el conjunto de experiencias de aprendizaje intencionalmente diseñadas para aportar al desarrollo de las competencias profesionales del perfil de egreso del programa de estudios de la carrera docente, a través de la sinergia de cinco dimensiones de carácter complementario.

El responsable de este proceso es la Unidad Académica, en articulación directa con la Dirección General.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PM.01.1 Formación Académica. PM.01.2 Experiencias Formativas en situaciones reales de trabajo. PM.01.4 Desarrollo Personal PM.01.5 Participación Estudiantil	• Planes de estudios de los programas de estudio pertinentes. • Material y recurso educativo. • Practicas preprofesionales realizadas.

P.M.02: Promoción del bienestar y empleabilidad

Lo constituyen todos aquellos procesos vinculados desde la selección de postulantes hasta el seguimiento a los egresados, pasando por los de orientación profesional y tutorial que contribuyan al tránsito de los estudiantes de la educación superior al empleo y los servicios de bienestar; y también por los procesos de protección o defensa del bienestar y derechos del estudiante.

El responsable de este proceso es la Secretaría Académica y la Unidad de Bienestar y Empleabilidad.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PM.02.1 Apoyo al Bienestar	• Informe de las orientaciones brindadas a los estudiantes • Bolsa de trabajo

P.M.03: Gestionar el seguimiento a egresados

Orientado a recoger, actualizar, procesar y analizar la información profesional, personal y laboral de los egresados de la institución; así como sus percepciones y opiniones para la mejora de los programas de estudios

Subprocesos – nivel 1	Productos
PM.03.1 Registro de los egresados. PM.03.2 Establecer comunicación permanente. PM.03.3 Actualizar información. PM.03.4 Analizar el nivel de trayectoria alcanzada por los egresados.	• Base de datos de los egresados. • Mecanismos de participación en actividades institucionales. • Nivel alcanzado en la inserción laboral. • Información actualizada sobre los egresados.

10.1.3 Procesos de soporte

PS.01: Administrar el presupuesto y finanzas

Proceso de soporte orientado a garantizar la administración de los recursos financieros de manera oportuna y eficiente para un adecuado funcionamiento de la IESTP.

Comprende las acciones que provee y ejecuta los recursos financieros necesarios para el cumplimiento de la finalidad institucional, asegurando una gestión eficiente, oportuna y transparente.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.01.1 Programar el presupuesto. PS.01.2 Realizar giros y pagos. PS.01.3 Administrar la caja chica. PS.01.4 Realizar recaudaciones. PS.01.5 Conciliación de estados contables.	• Registro contable de operaciones de ingresos y egresos. • Control de ejecución de gasto. • Programación de gastos. • Autorizaciones de pago. • Informe de manejo de caja chica.

PS.02: Administrar los recursos humanos

Orientado a disponer del adecuado capital humano que incluye la planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo, gestión del empleo, el rendimiento, la compensación, el desarrollo y la capacitación, el bienestar social; y la gestión de relaciones humanas, mediante la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la institución, a fin de cumplir con las metas y objetivos establecidos.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.02.1 Planificar el recurso humano. PS.02.2 Administrar el empleo. PS.02.3 Administrar las relaciones humanas y sociales en el trabajo. PS.02.4 Organizar el trabajo.	• Transparencia en el proceso de selección. • Profesionales evaluados. • Profesionales seleccionados.

PS.03: Administrar la logística e infraestructura

Orientado a asegurar la disponibilidad y custodia de los bienes y servicios necesarios para el adecuado funcionamiento de la IESTP en el cumplimiento de las actividades y objetivos institucionales, asegurando la transparencia y eficiencia en la programación y uso de los recursos asociados a los bienes y servicios.

Dirigido a la administración de los activos no financieros y bienes no depreciables, así como los bienes inmuebles de la Institución. Comprende acciones de programación y adquisición de bienes y servicios, administración de almacenes, distribución, control patrimonial y servicios generales.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.03.1 Programar las adquisiciones. PS.03.2 Administrar las contrataciones. PS.03.3 Administrar bienes y servicios. PS.03.4 Administrar el patrimonio. PS.03.5 Conciliar los estados contables.	• Plan de adquisiciones. • Plan de Mantenimiento • Registro de bienes y servicios. • Inventario de bienes inmuebles. • Informes de bajas y alta.

Orientado a garantizar la calidad, oportunidad y seguridad en el diseño, implementación, uso y mantenimiento de los recursos tecnológicos e informáticos de la Institución, así como el soporte para la automatización y optimización de los procesos organizacionales para el logro de los objetivos de la institución.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.04.1 Gestionar los sistemas de información. PS.04.2 Gestionar los recursos tecnológicos. PS.04.3 Gestionar el inventario de recursos de software. PS.04.4 Desarrollar soluciones informáticas. PS.04.5 Generar recursos de apoyo. PS.04.6 Administrar los bienes tecnológicos y de apoyo al usuario.	• Plan informático. • Manuales de usuarios. • Manuales operativos. • Plataforma de soporte tecnológico. • Soluciones tecnológicas.

PS.05: Gestionar las comunicaciones

Proceso misional orientado a conducir la comunicación entre la IESTP y otras instituciones públicas, privadas, así como, establecer mecanismos de comunicación y transparencia que transmitan el servicio público y su beneficio a la población, así como desarrollar comunicación interna que favorezca el desempeño institucional y el clima organizacional.

Subprocesos – nivel 1	Productos
PS.05.1 Gestionar redes sociales. PS.05.2 Administrar la página web. PS.05.3 Gestionar planes difusión. PS.05.4 Gestionar documentación interna. PS.05.5 Gestionar documentación externa. PS.05.6 Gestionar revisiones documentales.	• Plan de comunicaciones. • Elaborar reportes informativos. • Realizar campañas promocionales. • Plan de redes sociales. • Boletines.

10.2 Estructura organizacional

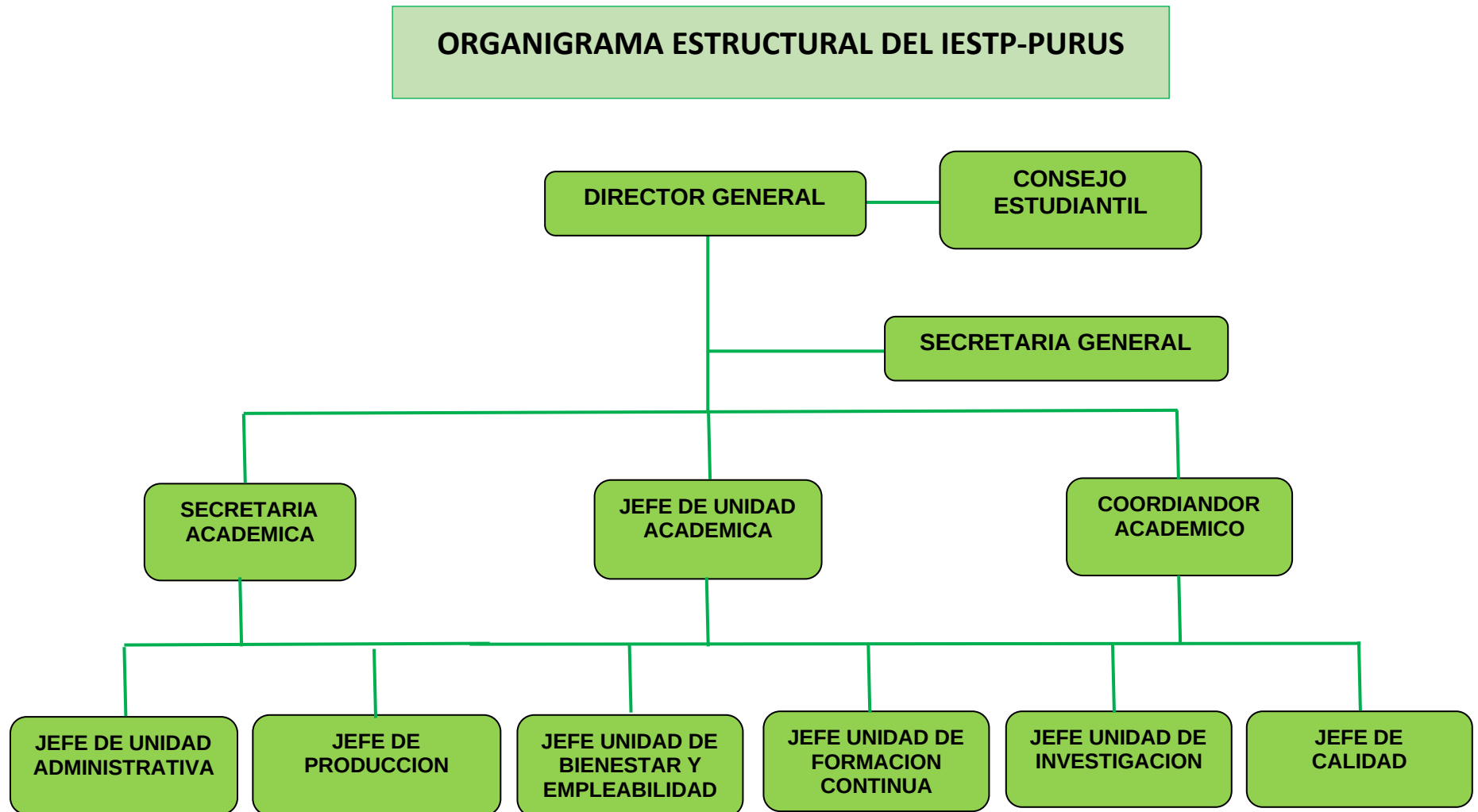
Luego de identificar nuestro mapa de procesos, procedemos a identificar nuestra estructura organizacional a la cual iremos migrando progresivamente. La vinculación con los procesos es de la siguiente manera, a fin de que los órganos de cada nivel jerárquico están asociados a diferentes tipos de procesos, de los cuales son responsables:

PROCESOS	DIMENSIONES O TIPOS DE ÓRGANOS
Estratégicos	Órganos de dirección y asesoramiento
Misionales	Órganos de línea
De apoyo	Órganos de apoyo

Tabla 2. Órganos institucionales según procesos

A continuación, mostramos la estructura organizacional que se tiene actualmente y a la cual migraremos progresivamente. En la actualidad contamos con el siguiente organigrama.

Figura 1. Organigrama deseado para la institución



10.3 Directrices de gestión institucional

La gestión institucional se basa en un conjunto de directrices que guían la organización y funcionamiento de la institución. Las directrices definidas son las que se detallan a continuación:

PROCESOS ESTRATÉGICOS Y DE SOPORTE	DIRECTRICES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN	• La institución identifica y responde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes. • La institución identifica actores claves y establece relaciones y acuerdos que contribuyen a lograr sus objetivos. • La institución adapta sus servicios a las particularidades y características del territorio. • La institución cuenta con una ruta de cambios progresivos para implementar el modelo de servicio educativo. • La Institución maneja una gestión territorial para atender las demandas de las poblaciones específicas. • La Institución articula con diferentes actores nacionales e internacionales para generar oportunidades y espacios de intercambio de experiencias que permitan la mejora de los servicios. • La institución promueve los enfoques transversales haciendo énfasis en la interculturalidad.
GESTIÓN DE LA CALIDAD	• La institución monitorea, mide, evalúa, mejora continuamente y controla el cumplimiento de los mecanismos para lograr un servicio de calidad. • La institución identifica la distribución del tiempo, jornada de trabajo, docentes, administrativos y de servicio. • La institución evalúa la oferta formativa y organiza la propuesta para cubrir la demanda para brindar servicio de calidad y diferenciada. • La institución brinda un sistema de información docente, estudiantes, administrativos y de servicio. • La institución promueve una cultura de calidad y asegura un proceso de mejora continua.
GESTIÓN DE RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS	• La institución administra recursos presupuestales para asegurar un servicio de calidad. • La institución implementa un sistema de control automatizado de los recursos económicos y financieros. • La institución gestiona oportuna y equitativamente los recursos económicos priorizando las necesidades de los programas de estudios. • La institución gestiona sus recursos en el marco de la transparencia y la ética profesional.

GESTIÓN LOGÍSTICA E INFRAESTRUCTURA	• La institución administra recursos materiales, bienes y servicios que contribuyen a brindar un servicio de calidad. • La institución asegura que los espacios educativos, contemplen las condiciones necesarias que permitan el logro de los aprendizajes. • La institución automatiza la gestión y administración de equipos e infraestructura. • La institución implementa los planes de mejora de infraestructura.
GESTIÓN DE PERSONAS	• La institución genera un ambiente de trabajo positivo que motiva a su personal docente y administrativo. • La institución capacita y evalúa el desempeño de su personal docente y administrativo. • La institución implementa un sistema de estímulos al reconocimiento a la labor destacada de los docentes, administrativos y estudiantes.
GESTIÓN DE RECURSOS TECNOLÓGICOS	• La institución evalúa y gestiona la compra, así como la administración de recursos tecnológicos idóneos que contribuyan a brindar un servicio de calidad. • La institución implementa planes de mejora para la adquisición y mantenimiento de los recursos y equipos tecnológicos para un servicio de calidad. • La institución promueve el uso óptimo de los recursos tecnológicos en toda la comunidad educativa

XI.- PROPUESTA PEDAGÓGICA

11.1. Principios Tecnológicos

Los principios Tecnológicos que orientan la propuesta Tecnológica de nuestro IESTP PURUS surgen del reconocimiento que la calidad educativa se debe manifestar en el permanente compromiso y responsabilidad de todos los miembros de la comunidad educativa, en nuestra manera de convivir, en nuestras normas de conducta social, en nuestros valores humanos. Pretendemos que el acto Tecnológico sea expresión de todo ello. Así, comulgando con lo que propone la UNESCO para una educación de calidad, partimos de:

1) Formación centrada en la persona

En el IESTP PURUS impulsamos una educación integral de la persona en todas sus dimensiones que no solo se forme en conocimientos, sino además en actitudes, capacidades cognitivas, metacognitivas y socioemocionales, para lograr aprendizajes significativos y desarrollar competencias. Tenemos la convicción que el estudiante debe ser tratado como una persona única, digna de respeto, con el derecho a evaluar su experiencia de manera autónoma. Este principio Tecnológico fortalece nuestra propuesta de **equidad** e **inclusión social** promoviendo la valoración de todos los estudiantes, sin discriminación alguna, para que puedan potenciar sus habilidades e intereses, accediendo a todas las oportunidades de aprendizaje posibles.

2) Principio de la alteridad y empatía

El principio Tecnológico de alteridad vincula de forma estratégica la perspectiva propia con la ajena. Parte del interés por comprenderse, el mismo que fomenta el diálogo, los acuerdos e incluso la paz en cualquier conflicto. Si hay voluntad de alteridad, la integración podrá ser armónica y los aprendizajes se multiplican dado que se basa en el irrestricto respeto a las creencias, puntos de vista y cosmovisión del otro.

Se trata de un enfoque de aprendizajes profundamente humanista que busca el enriquecimiento compartido de la mente y el espíritu. Es entonces un abordaje en esencia ético que asume lo que piensa y siente el otro como insumo para la construcción personal. Por tanto, la concreción de este principio se revela en la permanente promoción de la sinergia y el trabajo de equipo.

3) Principio de desarrollo sostenible

La **responsabilidad** ambiental implica saber convivir con el resto de seres vivos es fundamental para conservar y mejorar el medio ambiente. Desde esa perspectiva, formamos profesionales de

la educación basándonos en el concepto de sostenibilidad, vale decir en la pretensión de que los aprendizajes se orienten a fortalecer competencias para la vida, para lograr la permanente autogestión y la mejora permanente de la calidad de vida, pero entendida esta como el bienestar compartido, el respeto a la biodiversidad y la gestión de recursos económicos con criterio humanista, tal y como lo propone la UNESCO.

4) Principio de Investigación e innovación

Enfatizamos el uso de estrategias de aprendizaje activo y cooperativo para desarrollar en el estudiante competencias que le permitan realizar investigación creativa desde las diversas áreas curriculares; para lo cual se tendrá en cuenta la lectura crítica, análisis, síntesis, capacidad de trabajo autónomo, liderazgo, innovación, creatividad y la utilización adecuada de los recursos disponibles en biblioteca y medios electrónicos. La formación investigativa en la educación superior se considera como un componente transversal presente en la estructura curricular. Los estudios superiores y la sociedad necesitan que la docencia se desarrolle sobre la base del trabajo en equipos interdisciplinarios a partir de la formulación e implementación de proyectos, siendo ellos la mejor garantía de en la formación de profesionales competentes (Gimeno, 2008).

5) Principio de Pensamiento creativo

Nuestra propuesta Tecnológica asume que el eje para la consolidación de un educador pasa por la búsqueda permanente de alternativas. La creatividad entonces es inherente a la formación inicial docente. Por eso la innovación didáctica, el desarrollo de capacidades inventivas para la solución de problemas, la planificación, organización, implementación, ejecución y evaluación de, procesos y resultados de la enseñanza, deben mantenerse siempre estimulados para la construcción de ciudadanos reales. Ello será posible educando para el cambio, formando personas ricas en originalidad, flexibilidad, visión futura, iniciativa, experticia, capaces de asumir retos y afrontar obstáculos y problemas en la práctica profesional. Por lo anterior, nos proponemos facilitar recursos que permitan al estudiante hacer uso de las tecnologías de la información y comunicación en ambientes de aprendizaje físicos y virtuales adecuados.

6) Principio de transparencia y pertinencia evaluativa

El mérito busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal, académico y posteriormente, profesional de los logros.

La flexibilidad.

Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo, sobre la base de reconocer las características propias o singulares de los estudiantes, sus estilos y ritmos de aprendizaje, así como también sus realidades socioeconómicas y emocionales.

La evaluación como proceso formativo permite alcanzar evidencias, formular juicios y generar la retroalimentación del aprendizaje de los estudiantes durante su proceso de formación a fin de mejorar sus- desempeños por lo que se requiere que los estudiantes y docentes deben compartir los aprendizajes esperados y los criterios de evaluación.

Interdisciplinariedad.

La superación de la fragmentación del conocimiento disciplinar implica un proceso de contribución de diversas disciplinas para llegar a un conocimiento holístico de la realidad, intersubjetivo e interrelacional. Esta mirada es sumamente necesaria en el campo educativo en cuanto se trate de responder a las diversas características y necesidades de los estudiantes de la Educación Básica y de su contexto, por lo cual se requiere un trabajo articulado entre los diversos campos del saber que tienen relación con el quehacer educativo. La interdisciplinariedad implica, a su vez, recobrar un sentido de horizontalidad entre los diferentes saberes, rechazando así la actual jerarquización por el dominio de determinadas áreas.

Fundamentos Tecnológicos:

La pedagogía sociocognitiva:

Que nace de la integración de los paradigmas cognitivo (aprendizaje individual) y sociocultural (aprendizaje socializado), y como modelo de aprendizaje-enseñanza, pretende incorporar al aprendiz como protagonista de su aprendizaje, tratando de dar sentido a lo que aprende y también al escenario donde aprende. El modelo sociocognitivo tiene por finalidad los procesos siguientes:

El aprendiz es visto como organismo humano individual y social:

La cultura social e institucional: contiene capacidades y valores, contenidos y métodos.

El modelo de profesor: mediador del aprendizaje y de la cultura social.

Los objetivos son para el desarrollo de capacidades y actitudes y de contenidos de carácter significativos y socializados.

La metodología participativa y constructiva por descubrimiento.

La memoria constructiva individual y social, y la inteligencia un producto social mejorable por el aprendizaje.

La evaluación cualitativa y cuantitativa.

XII.- MONITOREO Y EVALUACIÓN

12.1 Monitoreo de la implementación del PEI

A fin de conocer los avances de la implementación del PEI en la institución, proponemos el seguimiento y monitoreo como una herramienta que nos proporcione información oportuna sobre la ejecución del proyecto; pudiendo así, realizar ajustes durante el proceso. Estos ajustes conllevarán a la efectividad de las actividades de implementación; así mismo el monitoreo conducirá la toma de decisiones y extracción de lecciones aprendidas con el fin de alcanzar los objetivos planteados.

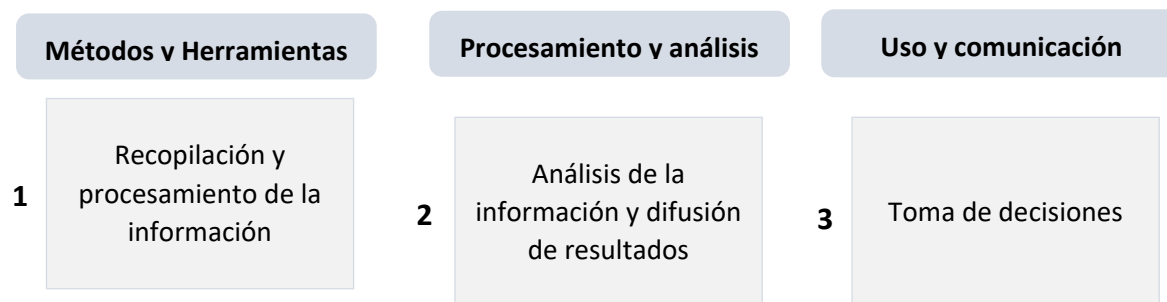


Figura 4. Flujo del monitoreo

12.1.1 Métodos y herramientas

Para el seguimiento y monitoreo de los avances de la implementación del PEI se tiene previsto el uso de métodos mixtos; es decir, cuantitativos y cualitativos que nos permitan conocer las percepciones de los diversos públicos de la comunidad educativa.

Las acciones de monitoreo se realizarán con una frecuencia cuatrienal y semestral (según método) y serán realizados por los actores responsables del proyecto.

MÉTODOS	HERRAMIENTAS	PÚBLICO	PERIODICIDAD
Cuantitativo	Encuestas estructuradas	Estudiantes	Cuatrienal
Cualitativo	Entrevistas semiestructuradas	Docentes	Cuatrienal
Cualitativo	Grupos de discusión o talleres	Directivos y Docentes	Semestral

Tabla 16. Métodos y herramientas de monitoreo

12.1.2 Procesamiento y análisis

Como parte del procesamiento y análisis de la información recopilada, se establecerá un ciclo estructurado que parte desde el procesamiento, sistematización, consolidación y análisis; concluyendo con la generación de reportes (informes) conforme a los formatos comunicacionales establecidos según público objetivo. Para ello se ha establecido dos tipos de procesos, conforme a la naturaleza de los datos reportados.

Datos cuantitativos:

Tabulación de información en base de datos de Excel.

Análisis de coherencia de datos.

Datos cualitativos:

Digitación y/o transcripción de información.

Análisis de información generada.

12.1.3 Uso y comunicación de resultados

Debido a la necesidad de contar con información oportuna que será utilizada por los responsables de la implementación del PEI, así como, de los involucrados en el proceso, se ha determinado un cuadro con público, necesidades, periodicidad (con plazos realistas) y formato comunicacional de reporte de información.

PÚBLICO	NECESIDADES	PERIODICIDAD	FORMATO
Docentes	Difusión de conocimiento, compromiso en el cumplimiento de objetivos.	- Semestral - Anual	- Informe de avance. - Informe de avance.
DRE	Difusión de conocimiento	- Anual	- Informe de avance.
Estudiantes	Difusión de conocimiento	- Anual	- Afiche informativo.

Tabla 17. Uso y comunicación de resultados

12.2 Evaluación del PEI

El objetivo de la evaluación será conocer en qué medida las acciones desarrolladas han contribuido en la implementación efectiva del PEI. La evaluación se centrará en los efectos directos y metas propuestas; para ello se tiene prevista una evaluación intermedia durante el proceso de implementación y una evaluación final al concluir el periodo de ejecución.

Proponemos que dichas evaluaciones sean realizadas por actores ajenos a la institución (externa) a fin de tener una evaluación imparcial sobre el diagnóstico del cumplimiento de esta y los resultados obtenidos. Estas evaluaciones serán presentadas en dos formatos; informe de evaluación e informe ejecutivo.

12.2.1 Estudio a emplear en evaluación final

Hemos determinado que el estudio a emplear para la evaluación final será “Observacional pre–post sin control”; es decir, compararemos el diagnóstico de la Institución antes, durante y después de la implementación del PEI. Para ello se partirá de una línea de base sobre la situación actual institucional y se evaluarán los efectos y metas logradas al concluir la ejecución del proyecto.

12.2.2 Métodos y herramientas

Para la evaluación final sobre la implementación y ejecución del PEI, planteamos el uso de métodos mixtos; en el que se combinen métodos cuantitativos y cualitativos para la recolección de datos.

Los métodos, herramientas, procesamiento y demás serán definidos en la propuesta de evaluación solicitada por nuestra institución al evaluador externo.

Los reportes del monitoreo y evaluación se realizarán haciendo uso de las matrices de monitoreo trimestral y evaluación anual del PEI, en concordancia con la guía metodológica de elaboración del PEI de la DIFOID.

Matriz del Monitoreo trimestral del PEI

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador por trimestre				Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		1ER TRIM	2DO TRIM	3ER TRIM	4TO TRIM	
Objetivo N°1	Gestionar el proceso de la dirección que garantice el logro de la misión de la institución						
Acciones Estratégicas							
A.E 1.1	Documentos de gestión (PEI, PAT, PCI, RI, MPA) articulados y actualizados anualmente que gestionan la transformación al MSE	Número de documentos de gestión institucional implementados, articulados y actualizados anualmente					Dirección General
A.E 1.2	Necesidades Formativas de los estudiantes y docentes formadores identificadas y gestionadas.	Número de diagnósticos realizados y/o actividades para determinar y/o responder a las necesidades formativas de los estudiantes y/o docentes formadores del IESTP-PURUS					Dirección General
Objetivo N°2	Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados						
Acciones Estratégicas							
A.E 2.1	Procesos institucionales planificados a tiempo en el marco de la mejora continua en el IESTP-PURUS.	Número de procesos de nivel uno (prácticas pre profesionales, orientación y tutoría, seguimiento a egresados, mantenimiento, fortalecimiento de las competencias profesionales del					Área de Calidad

		docente y otros) diseñados y planificados					
A.E 2.2	Procesos académicos e institucionales monitoreados y evaluados a tiempo en el IESTP “José Arnaldo Sabogal Diéguez	Número de Procesos de nivel uno (prácticas pre profesionales, orientación y tutoría, seguimiento a egresados, mantenimiento, fortalecimiento de las competencias profesionales docente y otros) que cuenten con actividades monitoreadas y evaluadas a tiempo.					Área de Calidad
A.E 2.3	Procesos académicos e institucionales con retroalimentación oportuna y sistemática	Número de Procesos de nivel uno (prácticas pre profesionales, orientación y tutoría, investigación, seguimiento a egresados, mantenimiento, fortalecimiento de las competencias profesionales docente y otros) que cuenten con retroalimentación sistemática.					Área de Calidad

Objetivo N°3	Fortalecer el logro del desarrollo de las competencias del Perfil de Egreso						
Acciones Estratégicas							
A.E 3.1	Formación académica con enseñanza intercultural de calidad para los estudiantes del IESTP-PURUS.	Porcentaje de estudiantes que logran las competencias del perfil de egreso durante la formación profesional					Unidad académica

A.E 4.2	Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo que desarrolla y consolida las competencias del perfil de egreso	Porcentaje de estudiantes que realizan Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo con oportunidades para poner en práctica las competencias en contextos reales, con el acompañamiento y retroalimentación del docente.					Unidad académica
A.E 4.3	Investigación e innovación de los estudiantes que permitan aprender a través de la indagación, la recreación y la producción de conocimientos en contextos reales del ejercicio profesional	Porcentaje de estudiantes y/o docentes que participan en actividades orientadas al logro de las competencias del área de investigación, y de la revista virtual y/o repositorio de investigación que contribuyen al logro de las competencias establecidas.					Unidad académica
Objetivo N°4	Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes						
Acciones Estratégicas							
A.E 4.1	Servicio de Bienestar y Empleabilidad apoya al estudiante a través de la tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimientos y otros	Porcentaje de estudiantes que son atendidos por las actividades de tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimientos y otros.					Unidad de bienestar y empleabilidad
Objetivo N°5	Asegurar el seguimiento orientado a la mejora continua a los egresados del IESTP PURUS						
Acciones Estratégicas							
A.E 5.1	Seguimiento a egresados que aporta insumos para la actualización del Perfil de egreso a través de un registro permanente de la información sobre su inserción, trayectoria laboral, conformación de una comunidad de	Porcentaje de egresados que cuenten con registro de información su inserción y trayectoria laboral, y/o que participen en comunidad de aprendizaje o redes de egresados actualizado anualmente					Unidad de bienestar y empleabilidad

	aprendizaje y redes de egresados						
--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--

Objetivo N°6	Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros del IESTP-PURUS.						
Acciones Estratégicas							
A.E 10.1	Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo del IESTP-PURUS.	Número de actividades que permitan mejorar los procedimientos administrativos para garantizar la eficiencia y oportunidad en la gestión de los recursos económicos y financieros de la Institución					Área administrativa
Objetivo N°7.1	Mejorar la logística y abastecimiento del IESTP-PURUS.						
Acciones Estratégicas							
A.E 7.1	Logística y Abastecimiento que administra y proporciona los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para el IESTP-PURUS.	Porcentaje de materiales y recursos administrados en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna.					Área administrativa
A.E 7.2	Infraestructura y equipamiento en condiciones adecuadas para el funcionamiento del servicio educativo a los estudiantes del IESTP-PURUS.	Número de actividades de acuerdo a los planes de mantenimiento de la infraestructura y equipamiento					Área administrativa
Objetivo N°8	Mejorar la Gestión de las personas en el IESTP-PURUS.						
Acciones Estratégicas							
A.E 8.1	Gestionar la mejora de las competencias de los docentes, y personal administrativo que aporta	Número de docentes y/o personal administrativo evaluado y/o capacitado con fines de mejora continua de					Área administrativa

	a la mejora continua del desempeño	sus competencias profesionales.					
Objetivo N°9	Mejorar el uso de los recursos tecnológicos en el IESTP-PURUS.						
Acciones Estratégicas							
A.E 9.1	Bases de datos y sistemas de información institucional disponibles para el IESTP-PURUS.	Número de bases de datos actualizadas y disponibles en el sistema de información para ser usado por la comunidad institucional					Área administrativa
A.E 9.2	Mejoramiento del servicio educativo de la formación inicial docente a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación de los estudiantes, docentes y directivos de la IESTP-PURUS.	Número de actividades que contribuyan uso las TICS para el mejoramiento del servicio educativo que brinda la institución					Área administrativa

Evaluación de Resultados del PEI

Objetivo y Línea Estratégica		Nombre del Indicador	Avance del Indicador por año						Unidad o área responsable del indicador
Código	Descripción		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Objetivo	Gestionar el proceso de la dirección que garantice el logro de la misión de la institución IESTP-PURUS.								
	Acciones Estratégicas								
A.E 1.1	Documentos de gestión (PEI, PAT, Planes de estudio, RI, MPI) articulados y actualizados anualmente que gestionan el logro de la visión y misión de la institución	Número de documentos de gestión institucional implementados, articulados y actualizados anualmente	8	8	8	8	8	8	Dirección General
A.E 1.2	Necesidades Formativas de los estudiantes y docentes identificadas y gestionadas.	Número de diagnósticos realizados y/o actividades para determinar y/o responder a las necesidades formativas de los estudiantes y/o docentes formadores del IESTP-PURUS.	1	2	2	4	5	6	Dirección General
Objetivo	Asegurar una dinámica organizacional coherente, ajustada a sus propósitos y a los más altos estándares de calidad, así como la eficacia de sus resultados								
Acciones Estratégicas									
A.E 2.1	Procesos institucionales planificados a tiempo en el marco de la mejora continua en el IESTP-PURUS.	Número de procesos de nivel uno (prácticas pre profesionales, orientación y tutoría, seguimiento a egresados, mantenimiento, fortalecimiento de las competencias profesionales del docente y otros) diseñados y planificados	1	3	5	6	7	8	Área de Calidad

A.E 2.2	Procesos académicos e institucionales monitoreados y evaluados a tiempo en el IESTP-PURUS.	Número de Procesos de nivel uno (prácticas pre profesionales, orientación y tutoría, seguimiento a egresados, mantenimiento, fortalecimiento de las competencias profesionales docente y otros) que cuenten con actividades monitoreadas y evaluadas a tiempo.	1	3	5	6	7	8	Área de Calidad
A.E 2.3	Procesos académicos e institucionales con retroalimentación oportuna y sistemática	Número de Procesos de nivel uno (prácticas pre profesionales, orientación y tutoría, investigación, seguimiento a egresados, mantenimiento, fortalecimiento de las competencias profesionales docente y otros) que cuenten con retroalimentación sistemática.	0	1	3	5	6	7	Área de Calidad
Objetivo	Fortalecer el logro del desarrollo de las competencias del Perfil de Egreso								
Acciones Estratégicas									
A.E 3.1	Formación académica de calidad para los estudiantes de la IESTP-PURUS..	Porcentaje de estudiantes que logran las competencias del perfil de egreso durante la formación profesional.	30%	40%	50%	60%	70%	80%	Unidad académica
A.E 3.2	Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo que desarrolla y consolida las competencias del perfil de egreso	Porcentaje de estudiantes que realizan Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo con oportunidades para poner en práctica las competencias en contextos reales, con el acompañamiento y retroalimentación del docente.	30%	40%	50%	60%	70%	80%	Unidad académica
A.E 3.3	Investigación e innovación de los estudiantes que permitan aprender a través de la indagación, la recreación y la producción de conocimientos en contextos reales.	Porcentaje de estudiantes y/o docentes que participan en actividades orientadas al logro de las competencias del área de investigación, y de la revista virtual y/o repositorio de investigación que contribuyen al logro de las competencias establecidas	0	5%	10%	12%	20%	30%	Unidad académica
Objetivo	Fortalecer el acompañamiento personal y soporte socioemocional durante el proceso formativo de los estudiantes								

Acciones Estratégicas									
A.E 4.1	Servicio de Bienestar y Empleabilidad apoya al estudiante a través de la tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimientos y otros	Porcentaje de estudiantes que son atendidos por las actividades de tutoría, consejería, bolsa de trabajo, emprendimientos y otros	10%	20%	35%	40%	50%	60%	Unidad de bienestar y empleabilidad
Objetivo	Asegurar el seguimiento orientado a la mejora continua a los egresados del IESTP-PURUS.								
Acciones Estratégicas									
A.E 5.1	Seguimiento a egresados que aporta insumos para la actualización del Perfil de egreso a través de un registro permanente de la información sobre su inserción, trayectoria laboral, conformación de una comunidad de aprendizaje y redes de egresados	Porcentaje de egresados que cuenten con registro de información su inserción y trayectoria laboral, y/o que participen en comunidad de aprendizaje o redes de egresados actualizado anualmente	10%	25%	40%	50%	60%	75%	Unidad de bienestar y empleabilidad
Objetivo	Mejorar la administración de los recursos económicos y financieros del IESTP-PURUS.								
Acciones Estratégicas									
A.E 6.1	Recursos económicos y financieros que son administrados de forma eficiente y oportuna para asegurar la calidad del Servicio Educativo del IESTP-PURUS.	Número de actividades que permitan mejorar los procedimientos administrativos para garantizar la eficiencia y oportunidad en la gestión de los recursos económicos y financieros de la Institución	0	0	3	6	7	8	Área administrativa

Objetivo	Mejorar la logística y abastecimiento del IESTP-PURUS.									
Acciones Estratégicas										
A.E 7.1	Logística y Abastecimiento que administra y proporciona los recursos materiales, bienes y servicios en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna para el IESTP-PURUS.	Porcentaje de materiales y recursos administrados en condiciones de seguridad, calidad, costo adecuado y de forma oportuna	0	0%	0%	50%	75%	80%		Área adminis trativa
A.E 7.2	Infraestructura y equipamiento en condiciones adecuadas para el funcionamiento del servicio educativo a los estudiantes de la IESTP-PURUS.	Número de actividades de acuerdo a los planes de mantenimiento de la infraestructura y equipamiento	1	1	2	6	8	10		Área adminis trativa
Objetivo	Mejorar la Gestión de las personas en el IESTP-PURUS.									
Acciones Estratégicas										
A.E 8.1	Gestionar la mejora de las competencias de los docentes, y personal administrativo que aporta a la mejora continua del desempeño	Número de docentes y/o personal administrativo evaluado y/o capacitado con fines de mejora continua de sus competencias profesionales.	0	10%	20%	30%	40%	50%		Área adminis trativa
Objetivo	Mejorar el uso de los recursos tecnológicos en el IESTP-PURUS.									
Acciones Estratégicas										
A.E 9.1	Bases de datos y sistemas de información institucional disponibles para el IESTP-PURUS.	Número de bases de datos actualizadas y disponibles en el sistema de información para ser usado por la comunidad institucional	1	2	3	4	5	6		Área adminis trativa
A.E 9.2	Mejoramiento del servicio educativo a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación de los estudiantes, docentes y directivos de la IESTP-PURUS.	Número de actividades que contribuyan uso las TICS para el mejoramiento del servicio educativo que brinda la institución	2	4	6	8	10	12		Área adminis trativa

EVALUACION

Mediante esta acción se realiza una valoración rigurosa del PEI, tanto anualmente como finalizada su vigencia, para identificar los factores que dificultaron o hicieron posible el cumplimiento de objetivos estratégicos y, de esta manera, tomar las decisiones más adecuadas que contribuyan a mejorar la gestión institucional.

Evaluación de Diseño del PEI

La evaluación del diseño del PEI se orienta en dos direcciones la coherencia interna y la coherencia externa. En la primera, se evalúa la relación que guardan las Acciones estratégicas con los objetivos y si los indicadores fueron los adecuados. En la segunda, se analiza la articulación de los objetivos estratégicos con el PER.

Evaluación de Resultados del PEI

Esta evaluación analiza los resultados anuales de los indicadores del PEI. Se utiliza para tal efecto la matriz de evaluación de resultados del PEI propuesta en el documento Guía Metodológica para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional.

INFORME DE EVALUACION DE RESULTADOS DEL PEI (Indicar periodo) CORRESPONDIENTE AL AÑO.....

FECHA:

Resumen Ejecutivo

Es un breve análisis de los aspectos más importantes de la evaluación de resultados. Debe exponer las ideas principales del documento de manera objetiva y sucinta.

Análisis contextual

Es una descripción clara y concisa del contexto en el que se implementa el PEI, identificando, entre otros, factores como la demanda, demografía, sociales, culturales, tecnológicos, económicos, políticos, etc. más importantes que tienen influencia sobre los objetivos del plan.

Evaluación del cumplimiento de los logros esperados

Se analiza el desempeño de los indicadores de los Objetivos y las Acciones Estratégicas en el año actual y años anteriores, identificando los factores que, con mayor preponderancia, contribuyeron o dificultaron en el cumplimiento de los logros esperados. Para ello, se utilizará como insumo el cuarto Informe de Evaluación de la Implementación del PAT, la Matriz de Monitoreo del PEI e Informe de Evaluación de Resultados del PEI de años anteriores.

Propuestas para mejorar la estrategia

Se realiza una descripción de las acciones que se adoptaron durante el año analizado para alcanzar el cumplimiento de los logros esperados y qué tan efectivas fueron. Asimismo, se plantean las acciones factibles que se deben adoptar en los años siguientes para mejorar la implementación del PEI, a fin de conseguir los resultados comprometidos por la institución.

Este informe servirá como insumo para sustentar una causal de modificación del PEI.

Conclusiones y recomendaciones

En esta sección se exponen las principales conclusiones y recomendaciones para mejorar los resultados generados por el PEI.

Anexos

Informe de Evaluación de la Implementación del PAT (Cuarto Trimestre).

La Matriz de Monitoreo Trimestral del PEI.

El Informe de Evaluación de Resultados del PEI de años anteriores.

PANEL FOTOGRAFICO

Docentes, Directivos y administrativos construyendo el PEI



XIII.- ANEXOS

13.1 Convenios institucionales.

	DENOMINACIÓN DEL CONVENIO	ENTIDAD O INSTITUCIÓN CON LA QUE FIRMA EL CONVENIO
1	COOPERACION PARA EL DESARROLLO DE LAS PRACTICAS	INVERSIONES YESHVIT SAC.
2	CONVENIO PARA EL DESARROLLO DE LAS PRACTICAS PRE PROFESIONALES.	FOOD DEVELOPMENT UCAYALI SAC.
3	CONVENIO PARA EL DESARROLLO DE LAS PRACTICAS PRE PROFESIONALES.	M&N CONSULTORES EJECUTORES SAC.
4	Convenio de cooperacion interinstitucional para el desarrollo de las practicas pre profesionales y Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo con	Azzaggio Sac. – Tingo Maria el 24 de octubre de 2022