

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2023-2028

I PRESENTACIÓN

El mundo de la competitividad y el emprendimiento vive enmarcado en la globalización, comprendido esta entre otros, la creciente comunicación y la interdependencia entre países en el mundo en diversos procesos de alcance económico, tecnológico, social, empresarial y cultural; es allí donde el Instituto de Educación Superior ISCEMP quiere ser reconocido en el país y el mundo por su innovación en la formación de profesionales de excelencia para el mercado local, nacional y mundial.

Desde nuestra creación y en adelante como vaya evolucionado el instituto de Educación Superior ISCEMP, se mostrará ante el mercado laboral como un Instituto exitoso, de tal manera que logre posicionarse en el país y el mundo como símbolo de Innovación y Excelencia.

Nunca ajeno a lo que nuestra institución representa, desde nuestros inicios y en adelante nos dedicaremos a mejorar en constante formación continua con nuestros docentes y en general con la mejora en calidad de los servicios que brindamos con el único propósito de demostrar, en el Perú y el mundo, que nuestros egresados, colaboradores y estudiantado serán el testimonio real de la excelencia y la innovación en su desempeño profesional; porque en el IES ISCEMP sabemos que depende de nosotros el hacer realidad nuestra visión y misión.

El IES ISCEMP, considera dentro de su formación técnica, el factor humano en sus aspectos de motivación, comunicación y relaciones interpersonales, que lo apoyen para ejercer una óptima gestión profesional que, ligado a conceptos éticos: le va a permitir consolidar su liderazgo en el campo profesional.

El perfil diseñado por el IES ISCEMP, demuestra que una formación cualitativa y cuantitativa de los recursos humanos es necesaria para satisfacer los requerimientos exigidos en los distintos programas de estudios que la oferta laboral demanda, logrando así satisfacer las necesidades que conforman el sector y que evidentemente pueden ser atendidas por nuestros egresados.

El Instituto de Educación Superior ISCEMP, es una Institución Privada, que formará profesionales para el desarrollo del país y ha precisado la identidad, el diagnóstico, la propuesta de procesos y la propuesta de gestión en el periodo del 2023-2028.

Teniendo como marco referencial el Proyecto Educativo Nacional al 2021, la propuesta del Manual de Gestión para directores elaborado por

la UNESCO, el Proyecto Educativo Nacional y el Plan de Desarrollo Regional Concertado hacia el 2021, se ha elaborado el presente Proyecto Educativo Institucional en cuya propuesta de procesos se define el carácter educativo de nuestra institución, en torno al cual giran los procesos de gestión, que permitirán el logro de la visión.

El Proyecto Educativo Institucional del Instituto permitirá alinear y orientar la elaboración de los instrumentos de gestión: Estructura del Análisis de Pertinencia, Manual de Procesos para Seguimiento al Egresado (MSE), Desarrollo de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT), Manual de Perfil de Puestos (MPP), Reglamento Institucional (RI), El Plan Anual de Trabajo (PAT), Documento de Previsión Económica y Financiera, entre otros documentos de gestión institucional y administrativa.

II. MARCO LEGAL

- 2.1** Constitución Política del Perú
- 2.2** Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- 2.3** Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- 2.4** Decreto de Urgencia N° 017-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas para el fortalecimiento de la gestión y el licenciamiento de los institutos y escuelas de educación superior, en el marco de la Ley N° 30512.
- 2.5** Decreto Legislativo N° 1495 que establece disposiciones para garantizar la continuidad y calidad de la prestación del servicio educativo en los Institutos y Escuelas de Educación Superior, en el marco de la Emergencia Sanitaria causada por el COVID-19.
- 2.6** Ley N° 28518, Ley de Modalidades Formativas Laborales.
- 2.7** Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- 2.8** Ley N° 30901, Ley que implementa un subregistro de condenas y establece la inhabilitación definitiva para desempeñar actividad, profesión, ocupación u oficio que implique el cuidado, vigilancia o atención de niñas, niños o adolescentes.
- 2.9** Decreto Legislativo N° 1401, Decreto Legislativo, Régimen Especial que regula las Modalidades Formativas Laborales para el sector público.
- 2.10** Reglamento de la Ley N° 30512, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, modificado por los Decreto Supremo N° 011-2019-MINEDU y Decreto Supremo N° 016-2021-MINEDU.
- 2.11** Proyecto Educativo Nacional - PEN al 2036: El Reto de la Ciudadanía Plena aprobados por Decreto Supremo N° 009-2020-ED.

- 2.12** Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica, aprobados por Resolución Viceministerial N° 178-2018-MINEDU, modificado con Resolución Viceministerial N° 277-2019-MINEDU (en adelante LAG) y actualizado con Resolución Viceministerial N° 049-2022-MINEDU.
- 2.13** Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico – Productiva”, aprobado mediante Resolución Viceministerial N° 049-2022-MINEDU.
- 2.14** Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica, aprobadas mediante Resolución Viceministerial N° 109-2022-MINEDU.

III. IDENTIDAD

3.1. Información del IES

- a) Tipo de IES : Privada
- b) Región : Lima
- c) Distrito : San Juan de Miraflores
- d) Dirección Sede Principal : Av. De Los Héroes N° 1112
- e) Teléfono : (01) 4077224
- f) Programa de Estudios : 03 Programas
- g) Título que otorga : A Nombre de la Nación, como Profesional Técnico.

PROGRAMA DE ESTUDIOS	TURNOS	LOCAL
Gastronomía	Diurno y Nocturno	Av. De Los Héroes N° 1112 S.J.M
Diseño de modas	Diurno y Nocturno	Av. De Los Héroes N° 1112 S.J.M
Cosmetología	Diurno y Nocturno	Av. De Los Héroes N° 1112 S.J.M

3.2. Misión

Somos un Instituto de Educación Superior, formadores de profesionales técnicos emprendedores, competitivos, con perspectiva a la inserción laboral dependiente o independiente, actualizados, comprometidos con el desarrollo socioeconómico a nivel regional, nacional e internacional.

3.3. Visión

Al 2028 ser una Institución de Educación Superior, exitosa, reconocida a nivel local por nuestro carácter innovador, procesos de calidad y que brinda una educación accesible e inclusiva.

3.4. Valores

a) Responsabilidad:

Este valor nos permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de nuestros actos y estamos comprometidos a:

- ✓ Conocer, observar y cumplir los reglamentos y políticas institucionales.
- ✓ Cumplir con la Misión de la Institución y promover la Visión.
- ✓ Cumplir con los compromisos adquiridos y las obligaciones propias de nuestra función, así como con nuestras obligaciones ciudadanas.
- ✓ Prever los efectos que nuestras acciones puedan tener para evitar daños a terceros, y cuando involuntariamente se produzca algún perjuicio, asumir las consecuencias y reparar los daños.
- ✓ Prevenir y denunciar cualquier forma de amenaza que pueda dañar la calidad de vida de las personas y el entorno natural.
- ✓ Procurar el desarrollo intelectual, la salud física y emocional.

b) Honestidad:

También llamado honradez es el valor de decir la verdad, ser decente, reservado, razonable, justo y honrado. Desde un punto de vista importante es una cualidad humana que consiste en actuar de acuerdo como se piensa y se siente. Se refiere a la cualidad con la cual se designa a aquella persona que se muestra, tanto en su obrar como en su manera de pensar, como justa, recta e íntegra.

c) Justicia:

Es un valor determinado como bien común por la sociedad y mantiene la armonía entre sus integrantes. Es el conjunto de pautas y criterios que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones. Por ello, nos comprometemos a:

- ✓ Tomar decisiones con un criterio de objetividad e imparcialidad anteponiendo el bien común al personal.
- ✓ Dar a cada cual lo que le corresponde, y a su vez evitar beneficiarse de manera indebida.
- ✓ Distribuir con equidad las tareas, así como los recursos disponibles, considerando las necesidades, capacidades y desempeño de las personas.
- ✓ Reconocer el crédito que corresponde a los méritos y logros de los demás.

d) Respeto:

El **respeto** es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad. La consideración que alguien o incluso algo tiene un valor por sí mismo, nos comprometemos a:

- ✓ Propiciar y mantener un ambiente ordenado y respetuoso en todos los ámbitos de interacción en los que participemos, con la finalidad de lograr los objetivos institucionales, sin interferir las actividades de terceros.
- ✓ Convivir con apertura y tolerancia hacia nuestros semejantes, aceptando las diferencias ideológicas, de género, culturales, económicas o de cualquier otra índole.
- ✓ Tratar dignamente a todas las personas, por lo que nadie deberá ser utilizado, engañado, ni tratado como medio para el logro de fines particulares o de grupo.
- ✓ Utilizar un estilo de comunicación que denote cortesía y sensibilidad hacia las demás personas.
- ✓ Respetar la vida privada de cada persona y abstenerse de hacer comentarios que difamen su integridad.
- ✓ Respetar las ideas, creencias religiosas, tradiciones, costumbres y puntos de vista propia y de otras personas, valorando la riqueza que provee la diversidad.
- ✓ Mostrar el debido respeto a los símbolos patrios y a los de nuestra institución.

e) Solidaridad:

Se refiere el sentimiento de unidad basado en metas o intereses comunes, es un término que refiere a la aplicación de lo que se considera bueno para los demás, habla del compartir. Asimismo, se refiere a los lazos sociales que unen a los miembros de una sociedad entre sí. Por tanto, nos comprometemos a:

- ✓ Manifestar nuestra solidaridad hacia las necesidades de las demás personas, ofreciendo nuestro apoyo solícito y desinteresado a quienes así lo requieran.
- ✓ Mostrar interés por los proyectos que los demás y colaborar con ellos en la medida de lo posible.
- ✓ Promover acciones tendientes a lograr condiciones que satisfagan las necesidades básicas de los menos favorecidos, haciéndolos partícipes de una vida más digna, a través de los proyectos que nuestra institución emprende.

IV. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL Y PROPUESTA ESTRATEGICA

El diagnóstico institucional nos permite la identificación de factores internos y externos del IES ISCEMP, que representen riesgos que

comprometan el logro de nuestra visión. Para ello se empleó la matriz de análisis FODA, con el objetivo de identificar factores clave para nuestro direccionamiento estratégico: oportunidades competitivas de mejora, las fortalezas, debilidades y amenazas.

Para el diagnóstico interno y externo del Instituto de Educación Superior, se realizó un trabajo en equipo con la participación plena del personal docente y administrativo, identificando a nivel externo las oportunidades y amenazas y a nivel interno las fortalezas y debilidades:

4.1. ANALISIS INTERNO

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Infraestructura física moderna, adecuada para el desarrollo de los programas de estudios y de acuerdo con los requerimientos exigidos por las normas vigentes.	Incipiente posicionamiento de la Marca, debido al reciente inicio de labores.
Áreas de estudio confortables, reglamentarias y con equipamiento óptimo, para el desarrollo de los programas.	Falta de un adecuado ambiente para los docentes, en donde puedan interactuar y planificar sus temas laborales.
Accesibilidad a todas las áreas de estudio, con desplazamiento fluido, señalética adecuada, acorde con las normas del sector.	Limitadas zonas de recreación, contemplación y relajación.
Aulas, talleres y laboratorios con protocolos de seguridad, con equipos que garantizan la protección del estudiante.	
Marketing visual atractivo que invita a los estudiantes a desarrollar habilidades cognitivas, perceptivas y comunicativas.	
Ubicación estratégica, con vías de acceso interconectados con diferentes medios de transporte, que hacen posible la localización del instituto y un eficiente desplazamiento.	
Personal docente debidamente capacitados, con amplia experiencia en el campo laboral y educativo, que garantizan el aprendizaje de nuestros estudiantes.	
Recursos informáticos vanguardistas utilizados como herramientas de trabajo de docentes, alumnos y personal administrativo; que garantizan la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.	
Existencia de una plataforma virtual y biblioteca interactiva, que garantiza el reforzamiento de los aprendizajes de nuestros alumnos.	
Horarios flexibles con turnos idóneos con disponibilidad del tiempo que permiten al estudiante desarrollar sus actividades labores diarias.	

Propuesta pedagógica actualizada, globalizada, con énfasis en el emprendimiento y con el desarrollo de competencias sociales que permitan la fácil inserción laboral de nuestros egresados.	
Alianzas estratégicas con empresas formales que garantizan el desarrollo de las EFSRT, y el reforzamiento de las capacidades de nuestros estudiantes.	
Servicio educativo accesible a todo tipo de niveles socioeconómicos.	

4.2. ANALISIS EXTERNO

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Escasa competencia de instituciones educativas licenciadas que brinden nuestros programas de estudios.	Posible aparición de fenómenos epidemiológicos y desastres naturales, que afecten la continuidad educativa.
Población económicamente activa numerosa, con poder adquisitivo para inversiones educativas en sus hijos y familiares.	Incremento de la delincuencia y la falta de contención de la misma por parte de las autoridades locales.
Potencial crecimiento comercial en las zonas aledañas al instituto.	Inestabilidad política y situación socioeconómica del país.
Exigencia obligatoria de CBC por parte del MINEDU, enfocado en mejorar la calidad de la Educación Superior.	Inadecuada percepción de la educación tecnológica, como segunda alternativa ante la formación universitaria.
Alta demanda de profesionales técnicos a nivel local y nacional, en actividades relacionadas con los programas: Gastronomía, Diseño de modas y Cosmetología.	Cambios en la reglamentación de las normas educativas.
Fomento del empleo y de la empleabilidad gestionada a través de ferias laborales organizadas por entidades gubernamentales.	Aumento de inmigrantes que limitan los espacios laborales, dado el bajo costo y/o sub empleo por el uso de su mano de obra.
Creciente desarrollo de “Startups” y emprendimientos locales.	

4.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- OE1:** Posicionamiento de la marca ISCEMP en el mercado de Institutos de Educación Superior como formadores de profesionales exitosos, emprendedores y altamente competitivos.
- OE2:** Fomentar la actualización y capacitación de nuestros docentes, en la búsqueda de la calidad educativa.
- OE3:** Promover una cultura organizacional de mejora continua, aplicando las mejores prácticas en nuestros procesos académicos y administrativos.
- OE4:** Contribuir con el desarrollo del país, facilitando el acceso a la educación superior que permita la inclusión y una mejor calidad de vida.
- OE5:** Establecer alianzas estratégicas con empresas del sector productivo y de servicios para la inserción laboral de los estudiantes y egresados.

4.4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES:

- ❖ Generar condiciones básicas de calidad en los programas de estudios ofertados.
- ❖ Promover el emprendimiento
- ❖ Optimizar la calidad y excelencia de la educación y formación tecnológica.
- ❖ Cumplir con la responsabilidad social del Instituto.

4.5. PERFILES IDEALES

4.5.1. Perfil ideal del cuerpo directivo y jerárquico:

Liderar la institución educativa

- ❖ Crean y ejecutan el Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- ❖ Generan altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa.
- ❖ Ejercen un liderazgo compartido y flexible.
- ❖ Desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.

Involucrarse en la gestión pedagógica

- ❖ Aseguran la adaptación e implementación adecuada del currículo.
- ❖ Garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad y gestiona su implementación.

- ❖ Organizan y lideran el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

Gestionar el talento humano y recursos

- ❖ Establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- ❖ Gestionan la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.
- ❖ Promueven la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.
- ❖ Enmarcan su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.
- ❖ Demuestran una sólida formación profesional.

Asegurar un clima organizacional y una convivencia adecuada.

- ❖ Garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional.
- ❖ Promueven la formación ciudadana e identidad nacional.
- ❖ Fortalecen lazos con la comunidad educativa.
- ❖ Comprometen su labor a los principios y valores en marco del buen trato.

4.5.2. Perfil ideal del docente:

- ❖ Domina el conocimiento pedagógico debiendo manejar con habilidad y seguridad no solo la dirección del aprendizaje sino también la documentación pertinente.
- ❖ Conoce y maneja adecuadamente los diversos comportamientos que presentan los estudiantes en el desarrollo de su personalidad.
- ❖ Tiene capacidad para entender, distinguir, ordenar, razonar, juzgar y expresar ideas creativas sobre su trabajo.
- ❖ Tiene un buen promedio de cultura general para comprender el mundo de la tecnología, la informática, la investigación, innovación y desarrollo.
- ❖ Está informado y actualizado permanentemente sobre los sucesos y cambios tecnológicos.
- ❖ Comprometido con la verdad y la justicia y actúa correctamente.
- ❖ Controla su conducta y afectividad, demostrando en cualquier circunstancia la prudencia necesaria.
- ❖ Tiene buena salud, con capacidad sensorial, fuerza y resistencia corporal.
- ❖ Es prolijo, ordenado y presentable, manteniendo siempre una buena postura y armonía con el medio educativo.
- ❖ Colabora y es solidario, con calidad en el trato a la comunidad educativa.
- ❖ Es gestor de aprendizajes y no se inhibe o elude de las decisiones de participación.

- ❖ Usa un lenguaje que no discrimine ni reproduzca esquemas discriminatorios.
- ❖ Posee autoridad moral.

4.5.3. Perfil ideal del personal administrativo:

- ❖ Cuenta con conocimientos que le permitirán ser competentes en su puesto de trabajo.
- ❖ Aplica la mejora continua en su desempeño.
- ❖ Elabora propuestas para mejorar los resultados y su desempeño.
- ❖ Participa activamente con iniciativa y responsabilidad.
- ❖ Se identifica con la institución y participa activamente en su gestión.
- ❖ Aplica su inteligencia emocional en las relaciones interpersonales.
- ❖ Es amable y cordial.
- ❖ Comprometido con la formación de los estudiantes.
- ❖ Comprometido con la filosofía e identidad de la Institución.
- ❖ Humano y con capacidad de ayuda.
- ❖ Dedicado, eficiente y eficaz en su labor.

4.5.4. Perfil ideal del personal de servicio:

- ❖ Posee conocimientos que le permitirán ser competentes en servicios de obras civiles, plomería, carpintería, resane y pintura, cerrajería y mantenimiento eléctrico básico, jardinería, etc. Debe conocer los riesgos que implican los distintos trabajos, así como las medidas de precaución necesarias.
- ❖ Practica el buen trato autoridades y público en general.
- ❖ Conoce cómo inspeccionar edificios, patios, equipos y comunica las reparaciones necesarias en los mismos.
- ❖ Cumple con los horarios establecidos para el trabajo semanal.
- ❖ Garantiza el aseo y limpieza del local íntegramente.
- ❖ Tiene capacidad de “leer” e “interpretar” lo que sucede en el entorno y responde rápidamente ante lo que sucede en el entorno.
- ❖ Listo para adaptarse a cualquier nueva tendencia en el sector educativo y empresarial.
- ❖ Debe tener un dominio total de su rol y puesto de trabajo en particular.
- ❖ Sabe cuándo y cómo movilizar sus recursos.
- ❖ Tiene dominio de sí mismo, buena autoestima, asertividad e inteligencia emocional.
- ❖ Está dotado de ética y valores.

4.5.5. Perfil ideal del estudiante egresado:

- ❖ Emprendedor, innovador e investigador en el quehacer de su carrera.
- ❖ Productivo y competitivo.
- ❖ Desenvuelto en su entorno laboral local, regional, nacional e internacional.
- ❖ Capacitado en el campo de la ciencia, la tecnología, y empresarial.
- ❖ Posee capacidades técnico transformadoras.
- ❖ Posee capacidades de organización.
- ❖ Posee capacidades de cooperación y comunicación.
- ❖ Posee capacidades de contingencia.
- ❖ Posee responsabilidad y autonomía.

V. PROPUESTA PEDAGÓGICA

5.1. Enfoque pedagógico

El enfoque pedagógico de la Educación Superior, está fundamentado en las demandas del sector productivo teniendo como referente directo los requerimientos actuales y futuros del mercado laboral, busca colocar al estudiante o participante como protagonista de su aprendizaje, donde la formación involucra el manejo de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan un desempeño laboral eficiente y eficaz; es decir, una formación integral, con énfasis en la práctica, En esta línea, se asignan nuevas responsabilidades a los docentes como dinamizadores del proceso, que desafían las capacidades del participante y le colocan retos y problemas a resolver.

La Educación Superior tiene las siguientes características:

- ❖ Pertinente y dinámica. Debe responder a las demandas y necesidades del contexto productivo, laboral y social a nivel local, regional, nacional e internacional, y lograr la inserción laboral de sus egresados, por ello, la oferta formativa debe actualizarse permanentemente para responder de manera oportuna a los continuos cambios, tendencias y desafíos de los diferentes contextos.
- ❖ Flexible. Requiere de una organización curricular flexible, que responda a las características propias de cada especialidad, para lo cual el servicio educativo capacita para desempeñarse eficientemente en uno o más puestos de trabajo vinculados, facilitando la movilidad entre el mundo formativo y laboral.
- ❖ Permanente e integral. Los diferentes niveles formativos de la Educación Superior, promueven trayectorias formativas, permitiendo a las personas acceder a niveles de formación superior, además de renovar, diversificar y consolidar su desarrollo profesional de manera permanente e integral en diferentes contextos a lo largo de la vida. El entorno laboral plantea la

necesidad de fortalecer y adquirir nuevas habilidades, actualizar los conocimientos y anticipar tendencias.

En el Nivel Formativo Profesional Técnico provee al estudiante competencias que le permitan desempeñarse en un espacio laboral de manera eficaz en una determinada función, realizando procesos y procedimientos de trabajo predeterminado con autonomía limitada, supervisando sus actividades y tareas de personas a su cargo, considerando los recursos técnicos y materiales requeridos en la producción de bienes o servicios. Un estudiante que egrese de este nivel puede insertarse al mercado laboral, profundizando sus conocimientos en el campo técnico relacionado a al programa de estudios o continuar su formación en niveles superiores.

NIVEL FORMATIVO

PROFESIONAL TÉCNICO

El instituto desarrollará el enfoque por competencias, y el nivel formativo que desarrollará es el nivel profesional técnico, el cual se organiza en módulos constituidos por: competencias específicas, competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, Promueve que las personas puedan avanzar progresivamente en los niveles formativos.

La Propuesta Pedagógica también se respalda sobre el tipo de estudiantes que interesa formar. Por tanto, fundamenta los propósitos, el sistema de evaluación, las enseñanzas, la programación, las estrategias didácticas y los recursos que se han de utilizar para cumplir con esta intención.

5.2. Enfoque del aprendizaje constructivista:

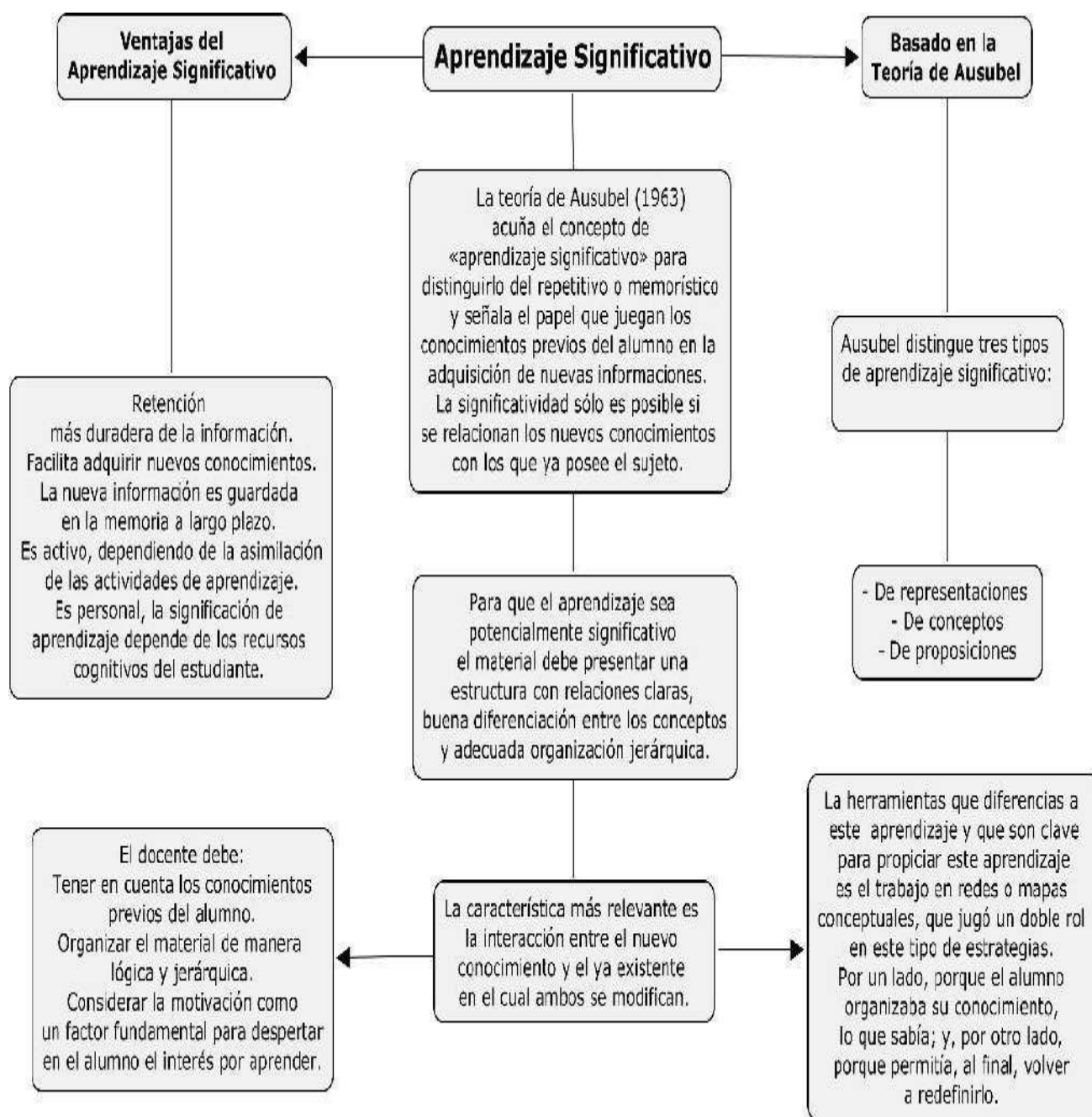
- El constructivismo tiene sus raíces en postulados filosóficos, psicológicos y pedagógicos que comparten la importancia de la actividad mental constructiva del alumno; el aprendizaje se construye, la mente elabora nuevos significados a partir de saberes y experiencias previas. Para llevar a cabo este proceso de aprendizaje es fundamental el rol del docente; actúa como orientador y promotor del conocimiento permite reconocer un modelo de información que permite el acercamiento al comportamiento humano, dando desde allí elementos claves para tener muy en cuenta el desarrollo del niño en el aula desde una manera no solo intelectual sino integral.
- Al estudiante se le puede comprender más y él mismo puede comprender sus problemas y la información que recibe.
- El aporte es significativo porque va dando elementos para entrar en contacto más comportamental con el estudiante y con su mismo desarrollo.

EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

El instituto desarrollará el aprendizaje significativo, sustentando en las teorías de David Ausubel, psicólogo y pedagogo estadounidense quien desarrolló esta teoría sobre el aprendizaje que se encuentra dentro del ámbito de la psicología constructiva, en la que se considera al individuo como un constructor activo de su realidad y experiencias.

Esta teoría se basa en que la estructura cognitiva de la información ya existente condiciona las experiencias y conocimientos nuevos, es decir, el aprendizaje significativo conecta la nueva información con algún concepto importante ya asimilado en la estructura cognitiva.

Según el propio Ausubel, este tipo de aprendizaje es la forma más completa de aprender, ya que engloba la dimensión motivacional, cognitiva y emocional. Veamos esto con un poco más de detenimiento:



ESTRATEGIAS PARA LA ENSEÑANZA

- Ilustraciones: activan el conocimiento previo creando un marco referencial común.
- Preguntas de modo intercalado: mejora la codificación de la información más importante, sirve para la autoevaluación del alumno y permite la práctica y consolidación de lo aprendido.
- Señalizaciones: orientan y guían en su aprendizaje y atención, mejoran la codificación selectiva y además identifican la información más importante.

- Resúmenes: facilitan el recuerdo y comprensión de la información relevante en el contenido que se debe aprender.
- Organizadores previos: procuran familiaridad y accesibilidad en el contenido y elaboran una visión más contextualizada y global.
- Analogías: se usan para la comprensión de información abstracta, y traslada el nuevo contenido aprendido a otros ámbitos.
- Redes y mapas conceptuales: se usan para la realización de una codificación visual y semántica de explicaciones, proposiciones y conceptos, contextualizando las relaciones entre promociones y conceptos.
- Organizadores textuales: hacen más fácil recordar y comprender las partes más importantes de discurso.
- Juegos: promover el interés en el estudiante.

TECNICAS DE ENSEÑANZA

ORGANIZADORES PREVIOS

Para Ausubel, el aprendizaje significativo precisa de Organizadores previos que contribuyen y facilitan el aprendizaje significativo de grupos de ideas íntimamente ligadas. Veamos algunos de los tipos de organizadores previos que plantea Ausubel:

- Introdutorios. Para el aprendizaje verbal significativo es conveniente la presentación de material introductorio a un nivel muy general e inclusivo, antes que el material didáctico.
- Dichos materiales valen como un “puente cognitivo” que facilita la asociación del nuevo material de aprendizaje con los componentes pertinentes dispuestos para el individuo en su estructura cognoscitiva.
- Expositivos. Se usan típicamente como facilitadores a los estudiantes con bajas capacitaciones verbales y de análisis, es decir, con menor capacidad para la construcción de esquemas adecuados para su nuevo material organizador.
- Comparativos. Para integrar ideas nuevas con conceptos básicos parecidos dentro de la estructura cognoscitiva, y discriminar entre ideas recientes y las ya existentes que sean en esencia distintas, pero puedan ser confundidas.

MODALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO

La modalidad del servicio educativo que desarrollará la institución es el presencial. Asimismo, no desarrollará el enfoque dual ni alternancia.

Los componentes curriculares del nivel formativo profesional técnico son:

Competencias específicas

Comprende los conocimientos, habilidades y actitudes específicas, necesarias para que los estudiantes se adapten e inserten a un espacio laboral determinado para desempeñarse en una función específica.

El análisis de una actividad económica, lo cual debe realizarse con la participación del sector productivo, conlleva a la definición de procesos principales: subprocesos hasta la identificación de las competencias específicas; así estas competencias se convierten en referente principal para la elaboración de los programas de estudio.

Competencias para la empleabilidad

Comprende los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse a lo largo de la vida en diferentes contextos, están vinculadas con características personales y sociales. En el ámbito laboral facilitan la inserción: creación, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro.

Se relacionan con competencias vinculadas con expresar y comunicar, trabajar en equipo, trabajar en situaciones cambiantes y retadoras, comprender e interactuar en el medio en el que se desenvuelve, resolver problemas, direccionar la actitud al logro de objetivos superando las dificultades que se presenten: tomar decisiones, evaluar implicancias e impactos de su acción, emprendimiento, manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante, TIC), entre otras.

El grado de complejidad y priorización de estas competencias está directamente asociado al nivel de exigencia requerido en el contexto laboral vinculado, es decir deberá ser complementario a las competencias específicas del programa de estudios. Las competencias para la empleabilidad pueden ser desarrolladas de manera transversal durante el desarrollo de las otras competencias del programa de estudios, o como contenido específico de una o más unidades didácticas,

En algunos casos, algunas de las competencias para la empleabilidad pueden ser competencias específicas debido a la naturaleza del programa de estudios.

Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo

Se conciben como un conjunto de actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales de trabajo, a fin de complementar las competencias específicas y de empleabilidad vinculadas con un programa de estudios.

Las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo buscan que el estudiante consolide sus conocimientos, habilidades y actitudes, involucrándose en la dinámica laboral.

Las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, en el IES ISCEMP se realizarán:

- a) En Centros Laborales (empresas, organizaciones u otras instituciones del sector productivo); estos se realizan mediante CONVENIOS.

Enfoque por competencias desde la Socio formación

Para abordar los retos de la sociedad del conocimiento se ha venido construyendo de manera colaborativa un enfoque alternativo en

Iberoamérica denominado la socioformación. Consiste en formar personas integrales para la sociedad del conocimiento con un sólido proyecto ético de vida, trabajo colaborativo, emprendimiento y gestión del conocimiento, con las competencias necesarias para identificar, interpretar, argumentar y resolver los problemas de su contexto con una visión global y a través de proyectos interdisciplinarios.

En el enfoque socioformativo se ha considerado que las competencias son actuaciones integrales ante actividades y problemas del contexto, con idoneidad y compromiso ético, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer en una perspectiva de mejora continua.

METAS DE LA SOCIOFORMACIÓN.

- ❖ Calidad de vida
- ❖ Convivencia
- ❖ Desarrollo socioeconómico
- ❖ Sustentabilidad

COMPETENCIAS DE LA SOCIOFORMACIÓN

- ❖ Proyecto ético de vida
- ❖ Emprendimiento
- ❖ Trabajo colaborativo
- ❖ Gestión del conocimiento
- ❖ Desarrollo sustentable
- ❖ Comunicación bilingüe

ESTRATEGIAS DE LA SOCIOFORMACIÓN

- ❖ Autoevaluación de la práctica docente
- ❖ Hacer un proyecto formativo por semestre
- ❖ Implementar una experiencia evaluación de competencia con un instrumento
- ❖ Compartir experiencias

NIVELES DE DESEMPEÑO

- ❖ Receptivo
- ❖ Resolutivo
- ❖ Autónomo
- ❖ Estratégico

BAJO: RECEPTIVO	BASICO: RESOLUTIVO	ALTA: AUTÓNOMA	SUPERIOR: ESTRATÉGICO
		Argumenta Explica Autorregula Mejora	Crea Innova Vincula Transversaliza Sinergia Adapta
Identifica Reconoce Registra Se Concentra Describe Define	Ejecuta Planifica Elabora Diagnostica Implementa Realiza	Formula Critica Analiza Articula	Teoriza

Para que la docencia socioformativa sea una realidad en el aula, es necesario realizar las siguientes acciones de manera sistemática: planeada e intencionada para alcanzar las metas propuestas.

ELEMENTOS METODOLOGICOS	ACTIVIDADES CLAVES
1. Presentación del problema a resolver	Identificar el problema a resolver con los estudiantes. Establecer el ámbito (personal, laboral—profesional, problema a resolver. familiar, social, ecológico-ambiental) que aborda el problema acordado Plantear el problema en forma de interrogante o mediante una afirmación sencilla. Mostrar la vinculación entre las disciplinas que contribuyen a la resolución del problema. Generar la motivación de los estudiantes ante el problema a resolver a través de la visualización de las implicaciones positivas que tiene su resolución en el contexto actual.
2. Análisis de saberes previos	Trabajar alguna estrategia de creatividad como la lluvia de ideas o los mapas mentales para recabar la información que poseen los estudiantes en tomo al problema planteado. Plantear un análisis de caso que genere la reflexión, la búsqueda de información en las experiencias previas y así movilizar los aprendizajes posteriores.

3. Gestión del conocimiento	Analizar y comprender el concepto o conceptos claves implicados en el problema del contexto. Interpretar, analizar, argumentar y valorar la información obtenida de las diversas fuentes revisadas. Acordar con los estudiantes las actividades para apropiarse de los saberes necesarios y favorecer la resolución del problema del contexto.
4. Trabajo colaborativo	Establecer las metas que requieran de la colaboración para garantizar el éxito en la aplicación de los distintos saberes. Afianzar la motivación y la responsabilidad en las actividades planeadas. Distribución de roles para un mejor aprovechamiento de los recursos que posee cada persona y favorecer la sinergia Diseño de un plan de actividades que regule los procesos generados de forma colaborativa.
5. Resolución del problema del contexto	Comprender el problema con apoyo de los contenidos disciplinares. Formar y reforzar conceptos y procedimientos claves mediante análisis de casos complementarios. Analizar el proceso de transversalidad realizado en la secuencia de actividades y mejorado con base en la autorregulación del conocimiento empleado.
6. Abordaje del Proyecto ético de vida	Formar y reforzar la comunicación asertiva durante la realización de las actividades. Buscar la realización personal mediante la vivencia de los valores universales.
7. Metacognición	Reflexionar en torno al proceso de resolución del problema, corregir errores e implementar acciones que aseguren el éxito en la resolución de los problemas.
8. Socialización del proceso de aprendizaje y de la resolución del problema	Presentar las evidencias necesarias respecto a la resolución del problema acorde con unos determinados criterios.

5.3. Organización Curricular

La formación basada en competencias y organizada curricularmente en módulos permite que las personas puedan avanzar progresivamente en la acumulación de conocimientos y en la adquisición de niveles de competencia cada vez más amplios.

Esto implica que el docente debe ser un mediador del proceso de aprendizaje, en tanto cree situaciones de aprendizaje que pongan al estudiante en una posición crítica, reflexiva, participativa, colaborativa, creativa, productiva y demuestre un comportamiento ético, donde tenga un papel protagónico, que

reflexione, que analice cómo aprende, qué le falta, cómo es como persona y que es capaz de hacer bien.

En este sentido, los programas de estudios de la Educación Superior deben responder al logro de un conjunto de competencias requeridas en el mercado laboral.

5.3.1. Programas de estudios

Los programas de estudio se implementan mediante planes de estudios organizados modularmente e incluyen el itinerario formativo. Desarrollan las unidades de competencia, sus indicadores de logro, créditos, entre otros contenidos establecidos por el Ministerio de Educación, con la finalidad de cumplir las exigencias de desempeño del sector productivo y de la sociedad.

Los componentes curriculares de los programas de estudios de los IES son las competencias técnicas o específicas, competencias para la empleabilidad y las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT) que se concretan en horas de práctica.

El programa de estudios se implementa mediante el plan de estudio, que se organiza en módulos formativos. Los componentes curriculares se distribuyen a lo largo del plan de estudios en los diferentes módulos:

Características de un programa de estudios

El desarrollo de los programas de estudios, en el marco de la autonomía del Instituto, cumple las siguientes características:

- ❖ Se encuentran organizados en unidades de competencia, asociados a un sector productivo.
- ❖ Como parte de su contenido: establece las competencias del perfil de egreso del estudiante, expresado en los resultados de aprendizaje a lograr.
- ❖ Contiene el número mínimo de créditos y de horas de formación correspondientes a la modalidad y ciclos formativos.
- ❖ Cumplen los estándares de competencias mínimos contenidos en el CNOF (solo para el caso de los programas que cuentan con referente publicado).
- ❖ Su denominación se realiza de acuerdo a lo establecido en el CNOF (solo para el caso de los programas que cuentan con referente publicado en el CNOF).

Perfil de egreso

Establece las competencias a lograr por el estudiante al finalizar el programa de estudios. Orienta el desarrollo e implementación del plan de estudios y el itinerario formativo.

El perfil de egreso se estructura de la siguiente manera:

- ❖ Descripción general del perfil de egreso.
- ❖ Competencias específicas a lograr por el estudiante.
- ❖ Competencias para la empleabilidad que el sector demanda
- ❖ Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, presentes en todos los módulos.
- ❖ Eje curricular investigación aplicada e innovación, se incorporan opcionalmente como competencias de empleabilidad

Plan de estudios

El plan de estudios es el documento que implementa el programa de estudios de un nivel formativo determinado, el cual considera como referente directo el perfil del egreso y el itinerario formativo correspondiente al programa.

La organización y el desarrollo del plan de estudios es responsabilidad del Instituto ISCEMP, considerando los criterios técnicos establecidos por el MINEDU.

Para elaborar el plan de estudios, se debe analizar cada una de las unidades de competencia e inferir de ellas un conjunto de capacidades que deben conducir finalmente al logro de la competencia. Una vez definidas las capacidades y sus indicadores de logro, se debe definir los contenidos por cada capacidad.

Los elementos mínimos que debe considerar el plan de estudios son:

Capacidades de aprendizaje vinculadas con las competencias que definen el módulo formativo, devienen del análisis de la unidad de competencia y los indicadores de logro del programa de estudios.

La definición y organización de las capacidades debe responder a la lógica del proceso de aprendizaje, considerando, qué necesita aprender el estudiante para lograr la competencia.

Deben ser estructuradas en una secuencia de pasos interrelacionados para la activación cognitiva del estudiante, que le asegure la reflexión, adquisición y aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes. Los indicadores de logro asociados a las unidades de competencia contribuyen en la formulación de las capacidades.

La estructura para la formulación de la capacidad de aprendizaje es: verbo en infinitivo + objeto + condición.

Indicadores de logro de las capacidades de aprendizaje, son los resultados de aprendizaje que evidencian el logro de la capacidad, son evidencias observables y medibles. Proporcionan información sobre el avance en el proceso del logro de las capacidades de aprendizaje.

La estructura para la formulación del indicador de logro es: verbo en presente indicativo + objeto + condición.

Contenido de aprendizaje, Son saberes de tipo conceptual, procedimental y actitudinal, que constituyen un medio para lograr el desarrollo de las capacidades de aprendizaje. La determinación de los contenidos parte del análisis de la competencia y sus capacidades de aprendizaje y responden a las tendencias actuales vinculadas al ámbito de la ciencia, la tecnología y las demandas del sector productivo; se enuncian y organizan de lo simple a lo complejo, de lo general a lo específico.

Los contenidos conceptuales responden a los aspectos relacionados a hechos: datos, conceptos;

Los contenidos procedimentales sugieren acción, formas de hacer algo, el saber hacer.

Los contenidos actitudinales son acciones con valor social y para el empleo. Luego de haber definido las capacidades, indicadores de logro y contenidos de aprendizaje. se determina las capacidades a complementar o fortalecer en las actividades de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

Módulo formativo

Un módulo formativo es un bloque coherente de formación asociado a una unidad de competencia correspondiente a un programa de estudios, tiene carácter terminal, y es certificable. un módulo formativo se desarrolla durante uno o más periodos académicos.

Cada módulo formativo debe responder como mínimo a una competencia específica y excepcionalmente hasta dos (02) adicionales, siempre y cuando el grado de complejidad de estas últimas, correspondan al ciclo y las funciones estén vinculadas.

Un módulo formativo se organiza en unidades didácticas, considerando la complejidad de los contenidos e indicadores de logro mínimos exigidos; en el caso de programas de estudio con modalidad semipresencial, las instituciones educativas deben especificar las unidades didácticas que se desarrollen virtualmente.

Componentes curriculares	Definición en el módulo
Competencias específicas	Se definen unidades didácticas, créditos y horas. Están presentes en todos los módulos Se definen créditos y horas. Están presentes en todos los módulos
Competencias para la empleabilidad	
Experiencias formativas en situación real de trabajo	

Unidad didáctica

Es una unidad formativa que debe comprender los aprendizajes pertinentes para el desarrollo de la capacidad de aprendizaje, sea vinculada con una competencia específica o para la empleabilidad.

Se definen a partir de las capacidades de aprendizaje, indicadores de logro de las capacidades y la organización de los contenidos, asegurando la relación coherente entre ellos.

La denominación de la unidad didáctica debe ser clara, concisa y debe comunicar la(s) capacidad(es) y los contenidos que se abordan.

Silabo

Una vez elaborado el módulo, se debe elaborar el silabo por cada unidad didáctica. El sílabo es un instrumento de planificación y guía para los estudiantes y debe contener por lo menos la siguiente información:

- **Información general:** nombre de la institución: nombre del programa de estudios: nombre del módulo al cual corresponde la unidad didáctica: nombre de la unidad didáctica, nombre del docente responsable de su desarrollo, periodo académico, número de créditos académicos, número de horas de la unidad didáctica, turno: sección, fecha de inicio y fecha de finalización.
- **Sumilla:** Se realiza una descripción breve que explicita el propósito de la unidad didáctica. Se debe intentar responder al qué, cómo y para qué.
- **Unidad de Competencia:** Se describe la unidad de competencia del programa de estudios a la cual esté asociada el módulo.
- **Capacidad(es):** Se describe la capacidad o las capacidades a desarrollar en la unidad didáctica.
- **Indicadores de logro:** Se describen los indicadores de logro que están vinculados a la capacidad a desarrollar.
- **Competencias para la empleabilidad:** Se describe la o las competencias de empleabilidad, cuyo desarrollo se promueve y apoya desde la unidad didáctica.
- **Actividades de aprendizaje:** Se menciona la denominación de las sesiones o actividades de aprendizaje que se desarrollarán para lograr la capacidad: precisando los contenidos a abordar y las horas que se tomarán para el desarrollo de la actividad o sesión.
- **Metodología:** Se describe la(s) estrategia(s) didácticas que se utilizarán para el desarrollo de los aprendizajes. Es una secuencia estructurada de procesos y procedimientos, diseñados y administrados por el docente: para garantizar el aprendizaje de las capacidades por parte del estudiante.
- **Recursos didácticos:** Se describen los medios y materiales que se emplearán en el desarrollo del módulo.

- **Evaluación:** Se describe lo establecido en la norma respecto al proceso de evaluación, así como el sistema de evaluación que la institución adopte.
- **Fuentes de información:** Se describe las referencias bibliográficas empleando el Sistema APA, considerando que sean actuales y confiables.
- **Firmas o visado:** El Instituto define si van firmas o visados de las instancias respectivas.

El sílabo es un documento obligatorio que el instituto debe elaborar para el desarrollo de cada unidad didáctica de sus programas de estudio.

Componentes curriculares

- Competencias específicas
- Competencias para la empleabilidad
- Experiencias formativas en situación real de trabajo

Metodología General

Se utilizan métodos pedagógicos activos que propicien la ayuda mutua, la cooperación, el trabajo colaborativo, el trabajo en equipo, actividades de producción de bienes o servicios y la investigación acción educativa.

Se utilizan técnicas didácticas para orientar los momentos de la secuencia didáctica. La técnica didáctica es el recurso particular de que se vale el docente para llevar a efecto los propósitos planeados desde la estrategia.

Las estrategias de enseñanza y aprendizaje como un conjunto de secuencias integradas por actividades, técnicas y recursos educativos que se interrelacionan en el tiempo y espacio pedagógico.

Evaluación de aprendizajes

Orienta la labor del docente, del estuante y permite tomar decisiones sobre los reajustes a realizar en el proceso de aprendizaje y mejorar el desempeño del estudiante. Los indicadores de evaluación, que son evidencias observables y cuantificables constituyen los estándares de calidad mínimos para los desempeños y a la vez orientan la selección de las técnicas de evaluación y el diseño de instrumentos de evaluación.

La evaluación se aborda mediante matrices, que en lo posible se integran en el formato propuesto. Los indicadores son señales que muestran el nivel de dominio en el cual se desarrolla una competencia.

NIVEL	DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS
1	Inicial-receptivo	Recepción de información Desempeño muy básico y operativo Baja autonomía Se tienen nociones sobre la realidad

2	Básico	Se resuelven problemas sencillos del contexto Hay labores de asistencia a otras personas Se tienen algunos elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia Se poseen algunos conceptos básicos.
3	Autónomo	Hay autonomía en el desempeño (no se requiere asesoría de otras personas). Se gestionan proyectos y recursos Hay argumentación científica Se resuelven problemas de diversa índole con los elementos necesarios.
4	Estratégico gestor	Se plantean estrategias de cambio en la realidad. Hay creatividad e innovación Hay altos niveles de impacto en la realidad Se resuelven problemas con análisis el prospectivo y/o histórico.

Los niveles de dominio de las competencias permiten establecer los logros de aprendizaje. Establecemos un modelo de cuatro niveles de dominio, en el cual se enfatiza el paso de un desempeño receptivo a un desempeño creativo, innovador y estratégico.

Se empleará el Portafolio en la evaluación de las competencias, siendo este un método de enseñanza, aprendizaje y evaluación que consiste en la aportación de producciones de diferente índole por parte del estudiante a través de las cuales se pueden juzgar sus capacidades en el marco de una disciplina o materia de estudio. Estas producciones informan del proceso personal seguido por el estudiante, permitiéndole a él y a los demás ver sus esfuerzos y logros en relación a los objetivos de aprendizaje y criterios de evaluación establecidos previamente.

- El portafolio es del estudiante y no de curso o del profesorado.
- Cada estudiante recogerá evidencias de su aprendizaje.
- Cada estudiante elegirá la forma de presentar su propio portafolio.

El portafolio como estrategia didáctica se debe preparar y coordinar para describir:

- Acordar con los estudiantes la matriz o rúbrica de evaluación y las evidencias.
- Explicar a los estudiantes la técnica del portafolio
- Orientar sobre los contenidos que debe contener el portafolio
- Valoraciones sobre las actividades realizadas.
- Producciones, las evidencias de los productos obtenidos en las actividades

- Organización, brindar las pautas para que estructuren y presenten los contenidos.

Los Proyectos formativos son una estrategia didáctica y de evaluación de competencias que abordan aspectos comunes a cualquier proyecto, como la contextualización o diagnóstico, planeación, construcción del marco de referencia conceptual, ejecución, evaluación y socialización.

5.4. Lineamientos Académicos Generales

Es el documento que establece las disposiciones que regulan y orientan la gestión pedagógica en los institutos de educación superior, asegurando la elaboración e implementación de programas de estudio pertinentes y de calidad para la formación integral de los estudiantes.

Los LAG garantizan que los institutos de educación superior gestionen el servicio educativo para la formación integral de las personas en los campos de la ciencia y la tecnología, contribuyendo a su desarrollo individual y social, así como al desarrollo del país y a su sostenibilidad, mediante una oferta formativa de calidad.

La finalidad de los LAG es garantizar que los Institutos de Educación Superior como el nuestro ISCEMP gestionen el servicio educativo para la formación integral de las personas en los campos de la ciencia y la tecnología, contribuyendo a su desarrollo individual y social: así como al desarrollo del país y su sostenibilidad, mediante una oferta formativa de calidad que cuente con las condiciones necesarias para responder a los requerimientos de los sectores productivos y educativos. Así mismo promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada: la educación a lo largo de la vida y el equilibrio entre la oferta formativa y la demanda laboral.

- **Principios pedagógicos**
- Centrar los aprendizajes en los estudiantes.
- Planificar para potenciar el aprendizaje.
- Trabajar colaborativamente para construir el aprendizaje.
- Poner énfasis en la evaluación por desempeños.
- Reorientar el liderazgo.
- Estrechar el vínculo entre estudiantes, el instituto y empresa.
- Incorporar temas de innovación e investigación aplicada.

5.5. CONCEPTOS

EDUCACIÓN

La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultural,

y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial.

EDUCACIÓN SUPERIOR

La Educación Superior (ES) es parte de la segunda etapa del Sistema Educativo que tiene por finalidad formar profesionales competitivos, polivalentes y con valores que desarrollen competencias profesionales que respondan a las características y demandas del mercado local, regional, nacional e internacional en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

La ley N°30512 establece los principios que sustentan la ES en la formación integral de las personas, siendo la calidad educativa y la pertinencia fundamentales en el proceso formativo para el incremento de posibilidades de empleabilidad con mejores condiciones laborales, facilitando el tránsito entre el mundo educativo y laboral.

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL:

Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores. Formas de relacionarse. Normas explícitas e implícitas.

Dimensión Administrativa:

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

Dimensión Pedagógica:

Esta dimensión se refiere al proceso fundamental del que hacer de la Institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje, opciones educativo-metodológicas. Planificación, evaluación y certificación.

Desarrollo de prácticas pedagógicas. Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes.

Dimensión Comunitaria:

Esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus

condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria. La participación de los mismos, debe responder a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

CIENCIA

Es el conjunto de técnicas y métodos que se utilizan para alcanzar información adquirida a través de la experiencia o de la introspección y que puede ser organizado sobre una estructura de hechos objetivos accesibles a distintos observadores. Utiliza el método científico para obtener un conocimiento válido desde el punto de vista científico, utilizando para esto instrumentos que resulten fiables.

TÉCNICA

Es un conjunto de procedimientos reglamentados y pautas que se utiliza como medio para llegar a un cierto fin. Se trata de una forma de actuar ordenada que consiste en la repetición sistemática de ciertas acciones.

TECNOLOGÍA

La tecnología es el conjunto de conocimientos técnicos científicamente ordenados, que permiten diseñar y crear bienes, servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y la satisfacción de las necesidades esenciales y los deseos de la humanidad.

CALIDAD EDUCATIVA

Es la 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 beneficiarios de manera inclusiva, asequible y accesible.

Es el nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida.

VI. PROPUESTA DE GESTIÓN

ENFOQUE DE GESTIÓN

El Ministerio de educación realiza nuevos énfasis, en el marco de las políticas nacionales: GESTIÓN MODERNA y DESCENTRALIZADA, lo que conlleva a:

- Una Gestión centrada en las personas y los aprendizajes.

- Una Gestión orientada al logro de resultados: atender el derecho de la educación y generar valor público.
- Una Gestión orientada a mejorar servicios con enfoque de derechos humanos, enfoque de género, enfoque de innovación y emprendimiento, enfoque de responsabilidad social, enfoque de territorialidad, enfoque ciudadano del mundo y enfoque de excelencia.

Una gestión moderna y descentralizada permite organizar a todos los actores, desde el nivel nacional hasta el nivel local de la escuela para trabajar de manera articulada, eficiente y transparente, y asegurar los insumos y procesos necesarios para el servicio educativo.

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DE EXCELENCIA.

6.1. Lograr Resultados Equilibrados

La Excelencia depende del equilibrio y la satisfacción de las necesidades de todos los Grupos de Interés relevantes para la Organización.

6.2. Añadir Valor para los Clientes

El Instituto ha implantado adecuadamente la Excelencia para conocer y comprender en profundidad a sus clientes respondiendo a las necesidades y expectativas que tienen en cada momento.

6.3. Liderar con visión, inspiración e integridad

El comportamiento y carácter dinámico de los líderes directivos permite que puedan ejercer la capacidad de adaptar, de reaccionar y de ganarse el compromiso de todos los empleados con el fin de implicarlos positivamente en la Institución.

6.4. Gestionar por Procesos

Debemos ver al Instituto como un conjunto de procesos claros e integrados entre sí, que hace posible y garantiza la implantación sistemática de las Políticas, Estrategias, Objetivos y Planes de la Organización.

6.5. Alcanzar el éxito mediante las personas

El potencial de cada una de las personas del Instituto crece al existir valores compartidos y una motivación que genera un crecimiento personal en todos los ámbitos que permite se desarrolle una cultura de confianza y asunción de responsabilidades.

6.6. Favorecer la creatividad y la innovación

Se gestiona al Instituto teniendo en mente las premisas de aprendizaje, innovación y mejora continua.

6.7. Desarrollar alianzas

El Instituto trabaja de un modo más efectivo cuando estableciendo con sus partners unas relaciones mutuamente basadas en confianza, compartir conocimientos e integración.

6.8. Asumir la Responsabilidad de un Futuro Sostenible

El mejor modo de servir a los intereses a largo plazo del Instituto y las personas que lo integran es adoptar un enfoque ético, superando las expectativas y la normativa de la comunidad en su conjunto.

6.9 Clima Institucional:

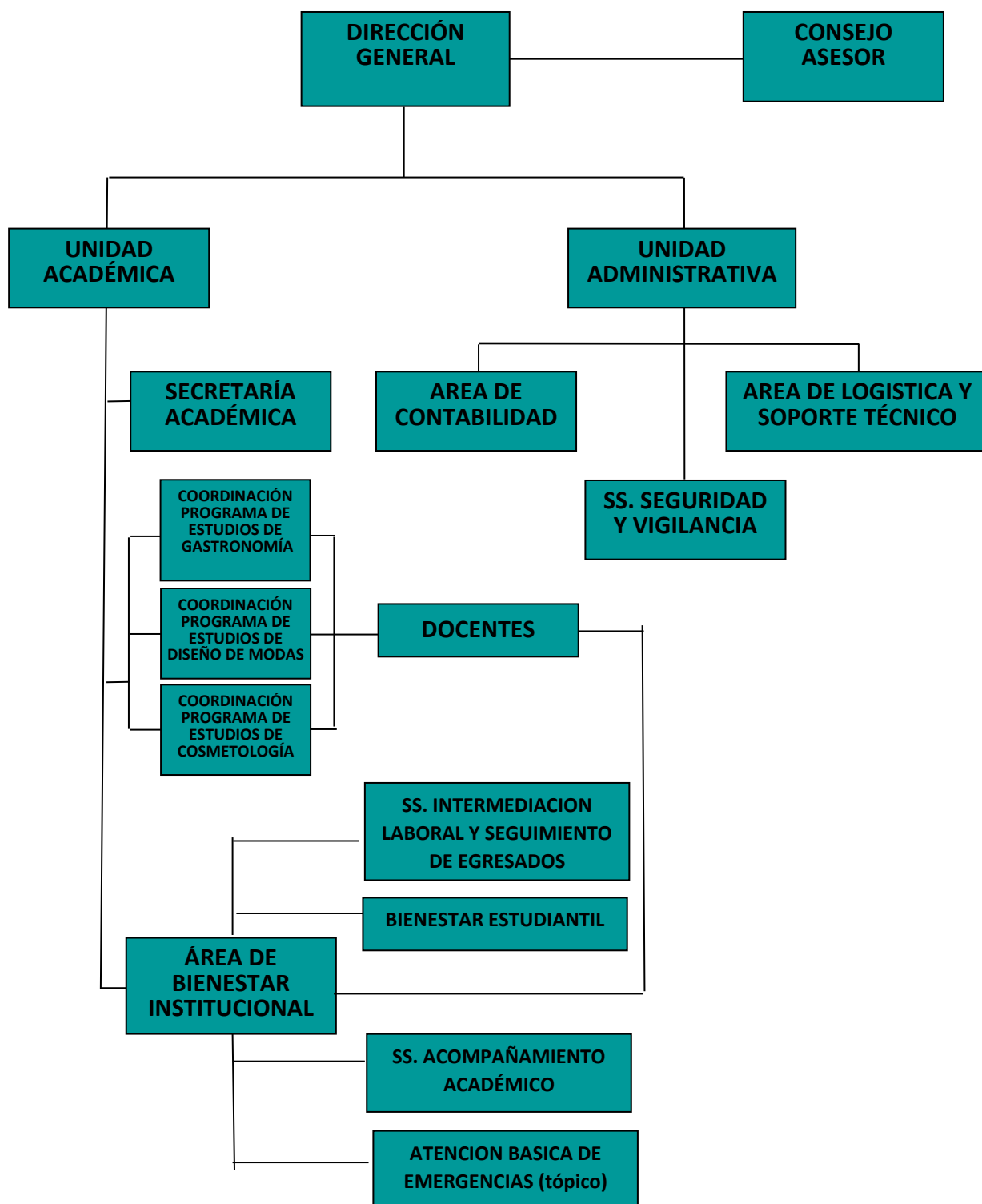
Es el ambiente generado en una institución a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Un clima institucional favorable es fundamental para el funcionamiento eficiente del Instituto, así como para crear condiciones de convivencia armoniosa.

Es reflejo de la gestión, pues ésta no solo es producto de buenas voluntades sino también resultados. Una dirección clara encabezando la voluntad del colectivo; una organización y funciones adecuadas y responsablemente cumplidas; sistemas de comunicación transparentes, evaluaciones oportunas y serias, y lo más importante: el impacto del conjunto del aprendizaje de los alumnos.

Para optimizar el clima institucional, se fortalecerán las siguientes estrategias:

- Desarrollar el autoestima y afirmación personal, a través de las siguientes políticas de motivación y estímulos.
- Reconocimientos al personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y de servicio por la labor extraordinaria a favor de la institución.
- Capacitaciones de formación continua para el personal docente, administrativo, de servicios, y estudiantes.
- Exoneración de pago por concepto de matrícula para los estudiantes que ocupen el primer puesto en aprovechamiento en cada una de las secciones de las diferentes carreras profesionales.
- Apoyo para la realización de pasantías a favor del personal docente y estudiantes dentro y fuera de la región.
- Desarrollo permanente de talleres sobre relaciones humanas.
- Crear una atmosfera de cooperación y corresponsabilidad, a través de políticas de delegación de funciones y trabajo en equipo.
- Planificar y ejecutar programas de intervención.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



La propuesta de gestión del IES ISCEMP se encuentra liderada por la Dirección General, quien es la máxima autoridad institucional. Responsable de la gestión institucional, académico y administrativo. Tiene a su cargo la conducción

académica y administrativa del Instituto. Es responsable de brindar el servicio con calidad académica y de diseñar e implementar las estrategias para el logro de las competencias en los estudiantes y docentes.

Están impedidos de postular al cargo del Director del Instituto quienes:

- a) No haber sido sancionado administrativamente en el cargo de director.
- b) Estén inhabilitados para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública.
- c) Estén incluidos en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido.
- d) Estén condenados con sentencia firme por delito doloso.
- e) Estén condenados por delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas.
- f) Se encuentre en el registro de deudores alimentarios morosos.
- g) Estar condenado por los delitos previstos en la Ley N° 29988, Ley que establece medidas extraordinarias para el personal docente y administrativo de instituciones educativas públicas y privadas, implicado en delitos de terrorismo, apología del terrorismo, delitos de violación de la libertad sexual y delitos de tráfico ilícito de drogas.
- h) No estar inmerso en los delitos tipificados en el Decreto Ley N° 25475, que establecen la penalidad para los delitos de terrorismo y los procedimientos para la investigación, la instrucción y el juicio; ni en el delito de apología al terrorismo establecida en el artículo 316 de Código Penal.

El Director del Instituto que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones establecidos en la Ley N° 30512, serán sancionados conforme a las normas del procedimiento administrativo disciplinario señaladas en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

INFRAESTRUCTURA ADECUADA

El Instituto se encuentra ubicado en la Av. De Los Héroes N° 1112 del distrito de San Juan de Miraflores, provincia y departamento de Lima; contando con una estructura de siete (07) pisos, los cuales se encuentran conectados a través de pasadizos, pasillos, escaleras y ascensor debidamente señalizados, con áreas libres que exceden los parámetros normados, permitiendo el desplazamiento adecuado de nuestra comunidad educativa, así como la accesibilidad y la inclusión de nuestros estudiantes, docentes y personal administrativo.

Área Física: 200m²

Área Construida: 1,140.6 m²

Ambientes por niveles:

NIVELES	TIPO DE AMBIENTE	DENOMINACION
PISO 1	Ambiente 101	Aula Teórica 1
	Ambiente 102	Taller de peluquería y maquillaje
	Tópico	Tópico
	Vigilancia	Caseta de vigilancia
	Baño Discapacitados	Baño Discapacitados
	Baño (ambos sexos)	Baño (ambos sexos)
PISO 2	Ambiente 201	Aula Teórica 2
	Ambiente 202	taller de Manicure y pedicure
	Ambiente 203	Aula Teórica 3
	Baño de Caballeros	Baño de Caballeros
	Baño de Damas	Baño de Damas
PISO 3	Ambiente 301	Dirección / consola servidor
	Ambiente 302	Taller de Costura 1
	Ambiente 303	Taller de Costura 2
	Baño de Caballeros	Baño de Caballeros
	Baño de Damas	Baño de Damas
PISO 4	Ambiente 401	TALLER RESTAURANTE
	Ambiente 402	TALLER DE COCINA
	Ambiente 403	TALLER DE PASTELERIA
	Baño de Caballeros	Baño de Caballeros
	Baño de Damas	Baño de Damas
PISO 5	Ambiente 501	Aula Teórica 4
	Ambiente 502	TALLER DE COCINA 2
	Ambiente 503	TALLER DE BAR
	Baño de Caballeros	Baño de Caballeros
	Baño de Damas	Baño de Damas
PISO 6	Ambiente 601	Aula Teórica 5
	Ambiente 602	Taller de diseño y corte
	Ambiente 603	Laboratorio de computo
	Baño de Caballeros	Baño de Caballeros
	Baño de Damas	Baño de Damas
PISO 7	Ambiente 701	Aula Teórica 6
	Ambiente 702	Taller de aparatología
	Ambiente 703 (Incluye medio baño)	servicios complementarios
	Ambiente 704	Almacén de fríos y secos
	Medio baño (inodoro lava mano)	Medio baño (inodoro lava mano)

	Baño completo (incluye ducha)	Baño completo (incluye ducha)
--	-------------------------------	-------------------------------

Nuestra infraestructura y la gestión de nuestros recursos en el mantenimiento de nuestro local (aulas, talleres, laboratorio de cómputo, etc.) se encuentran garantizados a través de los protocolos y planes de fiel cumplimiento que adjuntamos como parte de nuestra propuesta educativa; los cuales son los siguientes:

- Protocolo de aula.
- Protocolo de laboratorio de cómputo.
- Protocolo de los talleres
- Plan de mantenimiento de la infraestructura y del soporte tecnológico.

Documentos donde se consignan estrategias con los pasos que se deben seguir para ejecutar medidas de protección y acciones seguras dentro de nuestra institución, lo cual permitirá el desarrollo adecuado de nuestros procesos formativos.

CONTROL DE CALIDAD

Este proceso implicará garantizar la operatividad del Sistema de Gestión de Calidad del Instituto, el cual permitirá el logro de los Objetivos Estratégicos. El asegurar la calidad garantizará a través de evidencias objetivas a nuestros estudiantes y sus familias el cumplimiento del perfil de egreso ofrecido bajo el desarrollo de una calidad formativa recibida.

En ese sentido, el control de la calidad es el proceso de vigilancia que nos permitirá comprobar si los planes, proyectos, actividades formuladas en el Plan Anual de Trabajo del IES ISCEMP y los procesos se desarrollen y ejecuten conforme a lo planificado. Siendo esta dada a través del monitoreo, seguimiento y acompañamiento de la Unidad Administrativa. El control de la calidad partirá de un proceso de seguimiento, medición y análisis que nos permitirá identificar desviaciones para poder corregirlas o establecer soluciones con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Será política institucional que el aseguramiento del servicio educativo se trabaje a partir de procesos de monitoreo, supervisión y evaluación continua, el cual será un esfuerzo permanente y planeado de la Dirección General para mejorar los niveles de competencia de todos los actores vinculados y el desempeño institucional.

Será política institucional que, a partir de la medición de la satisfacción del estudiante, se establecerán procedimientos para el desarrollo del personal docente y administrativo, para lo cual se contará con la opinión de la comunidad educativa acerca de la calidad de servicio brindado.

Esta percepción será medida por medio de las encuestas, las cuales son un insumo importante que nos permitirá tener un nivel de referencia de la satisfacción de estudiantes y docentes, para establecer planes de mejora y agregar valor al servicio, desarrollando la capacidad de servicio de este personal.

GESTION DE RECURSOS

RECURSOS ECONOMICOS

Para el cumplimiento de la misión y visión institucional, la Dirección del Instituto, la Unidad Académica y la Unidad Administrativa, asegurará la formulación de sus objetivos anuales de trabajo, para lo cual la institución asignará recursos anualmente con una partida presupuestal, la cual permitirá el logro de los mismos.

RECURSOS HUMANOS

El personal que labore en ISCEMP pasará por un estricto control de datos (información de su CV), así como una evaluación integral que nos permita la elección del mejor candidato para los puestos ofertados, teniendo en cuenta lógicamente los perfiles que se señalan en el MPP. Para eso nuestros criterios de selección serán los siguientes:

- Habilidades
- Experiencia
- Prohibiciones (según lo establecido en las normas, leyes y reglamentos)

Para ello se utilizará el siguiente esquema evaluativo:



En ese sentido, la experiencia y las habilidades relevantes son criterios de contratación fundamentales en ISCEMP para el éxito en cualquier puesto. Nos aseguraremos de que el candidato tenga las habilidades necesarias, ya que **garantizan que el candidato pueda cumplir con las responsabilidades del trabajo y desempeñar las tareas del puesto** de manera eficiente y efectiva; lo cual nos asegura que en su puesto de trabajo pueda aportar un valor agregado al instituto y, en general, un impacto positivo en la organización.

Con respecto a la experiencia nos referimos fundamentalmente a la cantidad y calidad de trabajo previo que el candidato ha realizado en otras posiciones similares al que se está considerando de acuerdo con el perfil que ISCEMP solicita. Además, **la experiencia es un criterio de contratación fundamental para** evaluar la capacidad del postulante para adaptarse al nuevo rol. Incluso, haber pertenecido a una empresa del mismo sector (educativo) puede ser un buen criterio de selección, pues representa una ventaja para hacer la curva de aprendizaje más corta.