



PROYECTO EDUCATIVO

INSTITUCIONAL

2024-2030

Contenido

PRESENTACIÓN	3
MARCO LEGAL	4
INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN	4
RESEÑA HISTÓRICA:	5
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	6
ANÁLISIS SITUACIONAL	8
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	13
PROPUESTA PEDAGÓGICA	14
PROPUESTA DE GESTIÓN	27

PRESENTACIÓN

El Instituto de Educación Superior privado Cayetano Heredia S.R.L. presenta su Proyecto Educativo Institucional para el periodo 2024-2030, documento que orienta la gestión del Instituto, describe la identidad institucional, el diagnóstico institucional a partir del cual se definen los objetivos estratégicos, la propuesta pedagógica y la propuesta de gestión.

Para su elaboración se han definido las características formativas y lineamientos pedagógicos en concordancia con la modalidad educativa propuesta. Este documento constituye el marco sobre el cual el Instituto construye su propuesta atendiendo los criterios de coherencia, consistencia y de sostenibilidad para asegurar las condiciones básicas o mínimas de la calidad del servicio educativo, dentro del marco de las leyes y normas emitidas por la autoridad sectorial.

La identidad institucional, expresada en la visión, misión y valores institucionales, responden a los fines de la educación superior definidos en la ley N° 30512, a las expectativas y necesidades de la comunidad regional y a la valoración de la promotoría en cuanto a su contribución con la formación de profesionales técnicos.

El análisis situacional o diagnóstico es la identificación de las características y rasgos más relevantes de la Institución, perfiladas a lo largo de su periodo de funcionamiento, precisándose las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que enfrenta y sobre las cuales se han construido los objetivos estratégicos que se pretende alcanzar, teniendo como orientación la misión, la visión y los valores institucionales.

La propuesta de gestión pedagógica ha sido elaborada de acuerdo con la disposiciones de los LAG y el CNOF, teniendo en cuenta la modalidad del servicio y el nivel formativo profesional técnico, considerando que el servicio se desarrollará en el Instituto, complementado con las EFSRT, desarrolladas de conformidad con lo establecido en la Ley, su Reglamento y los LAG.

Finalmente, la propuesta de gestión orienta las acciones y políticas del Instituto, debidamente alineadas con la visión, misión, valores, objetivos estratégicos y propuesta pedagógica, así como con los fines de la educación establecidas por el Minedu. Dicha propuesta describe la estructura organizativa, así como lineamientos referidos a los aspectos institucionales, administrativos, recursos humanos, infraestructura, recursos económicos y/o financieros, según las políticas institucionales.

MARCO LEGAL

- 2.1. Constitución Política del Perú.
- 2.2. Decreto Ley N° 25762, Ley Orgánica del Ministerio de Educación, modificado por la Ley N° 26550
- 2.3. Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- 2.4. Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- 2.5. Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- 2.6. Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales.
- 2.7. Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, Reglamento de la Ley N° 30512 y su modificatoria, DS N° 011-2019-MINEDU.
- 2.8. Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación.
- 2.9. Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General (TUO)
- 2.10. Resolución Vice Ministerial N° 049-2022-MINEDU, que aprueba los Lineamientos Académicos Generales de los Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior Tecnológica.
- 2.11. Resolución Vice Ministerial N° 103-2022-MINEDU, que aprueba las Condiciones Básicas de Calidad para el Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- 2.12. Decreto Supremo 016-2021-MINEDU, que modifica artículos de la Ley 30512.

INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

Nombre de la institución: Instituto de Educación Superior privado “Cayetano Heredia SRL”

Región	Arequipa
Provincia	Arequipa
Distrito	Cercado
Teléfono	054-226115
Página Web	www.icayetanoheredia.edu.pe
E-mail	informes@icayetanoheredia.edu.pe

RESEÑA HISTÓRICA:

El Instituto de Educación Superior Privado “Cayetano Heredia” S.R.L. inicia sus actividades académicas el 26 de Julio de 1,980, siendo su Director el Profesor Ernesto W. Vargas Álvarez, mediante Resolución 1006 – 80– ED como escuela Superior de Educación Profesional no Estatal.

El 03 de marzo de 1982 se celebra la R.M. 098-82 autorizando la ESEP “Cayetano Heredia” con las especialidades de Contabilidad Empresarial, Secretariado Ejecutivo y de Gerencia, Administración de Negocios y Tecnología Sanitaria Rural.

El 04 de abril de 1985 se emite la R.M. 548-ED autorizando las carreras de Enfermería técnica, Técnico en Farmacia y Técnico en Laboratorio Clínico, reconociendo como director al Profesor Ernesto W. Vargas Álvarez y como Sub director al Prof. Pedro Efraín Núñez Macedo.

El 13 de Julio de 1989 se incrementa la especialidad de Prótesis Dental con R.M. 2419 – 89- ED con una meta de 100 estudiantes ingresantes.

EL 03 de enero de 1991 se siguió incrementando la oferta educativa expidiéndose la R.D. N° 192-91-ED incorporándose la especialidad de Fisioterapia y Rehabilitación, con una meta de 100 alumnos a dos turnos; a partir de la fecha se reconoce como Sub director Académico al Prof. Jorge Barriga Llerena.

El 27 de mayo de 1994 se emite la R.M. de Renovación de Funcionamiento N° 0490 – ED reconociendo como director del I.S.T.P “Cayetano Heredia” a Ernesto W. Vargas Álvarez.

El año 2006 revalida ante el Ministerio de Educación sus locales institucionales y sus cinco carreras Técnico Profesionales ofertadas

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Misión

Somos una institución que forma profesionales de carácter técnico, especialmente en salud de las personas, para la atención de las demandas laborales del sector productivo, que promueven el cuidado ambiental y contribuyen con el desarrollo local, regional y nacional.

Visión

Al año 2030, nos ubicamos como una institución líder en la formación pertinente de profesionales, que atiendan las demandas laborales del sector productivo de la salud, con mentalidad emprendedora, en un entorno educativo que implementa mejoras continuas en las condiciones de calidad, cuida el medioambiente y contribuye con el desarrollo local, regional y nacional.

Valores

VALORES	CONCEPTO	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN
ORDEN	Es un valor que permite sostener la organización de las cosas materiales en el espacio de trabajo, la forma de conducir la vida y la forma de organizar ideas.	<ol style="list-style-type: none"> 1) El docente, tanto dentro como fuera del aula, laboratorio o taller debe estimular y motivar el valor del orden en los estudiantes. 2) Guardar coherencia entre lo que decimos y hacemos. 3) El docente y personal docente son los primeros en dar ejemplo de orden. 4) Sostener una rutina en el Instituto, para propiciar un ambiente de confianza y seguridad. 5) Orden al hablar, un estudiante a la vez. No podemos entender cuando todos hablamos al mismo tiempo. 6) Orden en la actividad; los estudiantes al seleccionar, coger y guardar el material didáctico luego de finalizada una actividad. 7) Cumplir con los acuerdos y reglas previos de orden, establecidos entre estudiantes y docentes en el aula, laboratorio o taller.
RESPETO	Significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. Respetar la ideología de las personas, su forma de ser, sus hábitos y costumbres.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Respetar a cada uno de las personas que integran la comunidad educativa del Instituto. 2) Reconocer de las cualidades de cada estudiante y estimularlo, en tanto, se apoye a los todos los demás a saber valorar las cualidades del otro. 3) No permitir las críticas, burlas y los juicios que no tienen carácter constructivo. 4) Enseñar a respetar las reglas de los juegos y las actividades que se realicen. 5) Estimular la integración y comunicación. 6) Enseñar a valorar el trabajo en equipo y esfuerzo de todos los integrantes del Instituto.
VOCACIÓN DE SERVICIO	Es el impulso de hábitos y prácticas para brindar y garantizar una atención satisfactoria con calidad y calidez. Recordemos que la vocación de servicio se refleja en el compromiso, motivación e interés que los empleados ponen para realizar su trabajo independientemente de los beneficios que perciben a cambio.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Desarrollar habilidades y aptitudes como la comprensión, paciencia, amabilidad y empatía. 2) Actitud solidaria y con espíritu de colaboración ante las necesidades de los compañeros de trabajo. 3) Disponibilidad a trabajar en equipo y suplir las necesidades que se puedan presentar con la prestación del servicio. 4) Brindar servicio de calidad, que se constituye en una forma de vida. 5) Dedicación y compromiso en el desempeño de todas las atribuciones realizadas y asignadas. 6) Procurar que sus servicios sean recibidos con satisfacción. 7) Dar trato humano a todas las personas con las que se relaciona.
TRABAJO COLABORATIVO	Demanda de sus colaboradores excelencia en el trabajo en redes, donde las potencialidades sean expresadas en resultados efectivos y visibles, además de prever que una ausencia no altere la calidad del servicio hacia los alumnos y el instituto	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aplicar estrategias de organización para desarrollar el trabajo colaborativo: 2) Establecer acuerdos y normas de comunicación basado en la libertad y respeto mutuo para el desarrollo de las actividades a realizar de manera colaborativo, 3) Acompañar el desarrollo de las actividades del grupo. 4) Valorar la participación y aportes de todos los miembros del equipo. 5) Aplicar estrategias para la evaluación de la capacidad, mediante el logro de los indicadores propuestos.

ANÁLISIS SITUACIONAL

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Cayetano Heredia” S.R.L. inicia sus actividades académicas el 26 de Julio de 1,980, mediante Resolución 1006 – 80– ED como escuela Superior de Educación Profesional no Estatal. Fue autorizado para dictar las siguientes carreras:

- El 03 de marzo de 1982 se da la R.M. 098-82 autorizándose la ESEP “Cayetano Heredia” con las especialidades de Contabilidad Empresarial, Secretariado Ejecutivo y de Gerencia, Administración de Negocios y Tecnología Sanitaria Rural.
- El 04 de abril de 1985 se emite la R.M. 548-ED autorizándose las carreras de Enfermería técnica, Técnico en Farmacia y Técnico en Laboratorio Clínico.
- El 13 de Julio de 1989 se incrementa la especialidad de Prótesis Dental con R.M. 2419 – 89- ED.
- EL 03 de enero de 1991 se siguió incrementando la oferta educativa expidiéndose la R.D. N° 192-91-ED incorporándose la especialidad de Fisioterapia y Rehabilitación.

El año 2023, el Instituto ha registrado la matrícula de 497 estudiantes en los cinco programas; sin embargo, los programa de estudio de Enfermería Técnica y de Farmacia Técnica han concentrado el 70% de estudiantes matriculados, habiendo mantenido similares niveles de matrícula desde el año 2015 hasta el año 2020 en el que se observa una disminución drástica en el número de matriculados, debido al inicio de la pandemia del COVID 19 que obligó a la suspensión de las actividades educativas en todo el país y para todos las etapas y niveles educativos, pero luego, esos dos programas muestran una rápida recuperación y una tendencia creciente en los últimos periodos académicos.

El comportamiento en los otros tres programas de estudio es, comparativamente, bastante reducido al representar menos del 30% del total de la matrícula, en especial el programa de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica, que no supera el 4% de la matrícula total. No obstante, el año 2023 se ha observado un repunte en la matrícula en el programa de Fisioterapia y Rehabilitación, que podría permitir pronósticos de crecimiento potencial en los siguientes años. El caso de Prótesis Dental es similar a este último programa en cuanto a magnitudes de las matrículas durante todo el periodo bajo análisis, pero no se observa alguna evidencia que permita pronosticar cambios positivos en sus niveles.

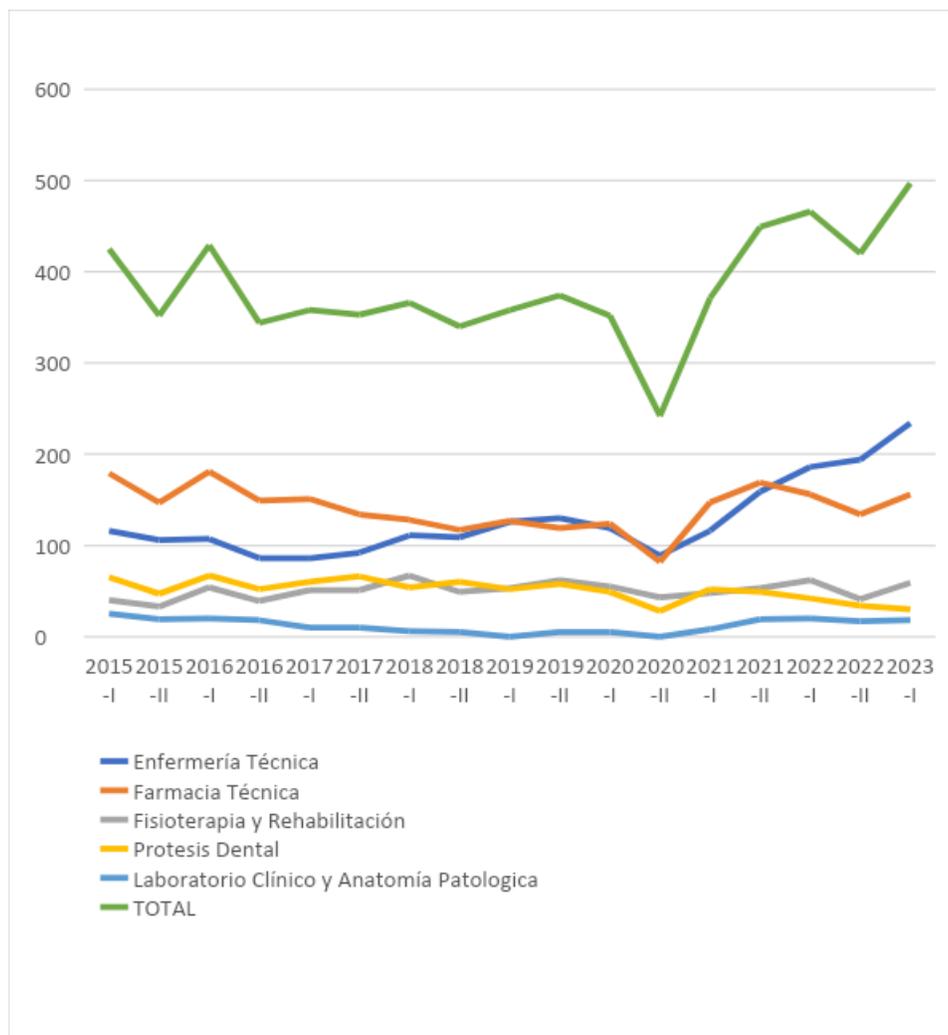
Estas proporciones se confirman en cuanto al número de titulados. En el periodo 2015-2022 han obtenido su título un total de 794 egresados, de los que el 36% corresponden a Enfermería Técnica, el 49% a Farmacia Técnica, en tanto que solo el 4% a Fisioterapia y Rehabilitación, el 6% a Prótesis Dental y apenas el 4% a Laboratorio Clínico.¹

La matrícula de estudiantes constituye una de las variables de análisis situacional de la mayor importancia, al reflejar el interés vocacional de los estudiantes y sus percepciones sobre sus posibilidades de inserción y de ingresos en el mercado laboral.

Gráfico 1

¹ Ibid.

Matrícula de estudiantes por programa de estudios, 2015-2023

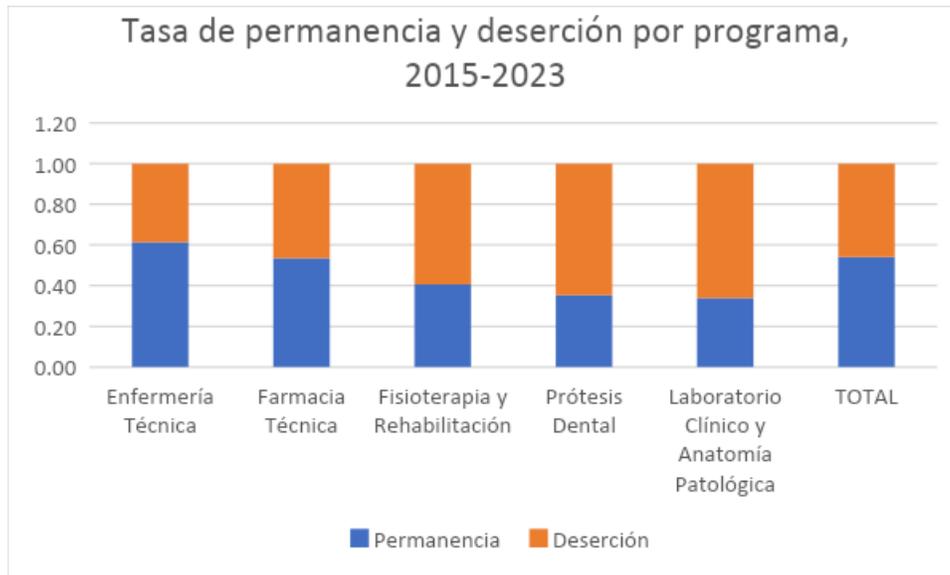


Fuente: registros académicos del Instituto

Otro componente de análisis situacional es la deserción de estudiantes. La tasa acumulada de deserción de estudiantes entre el año 2015 y el año 2023, alcanza al 46%, es decir, por cada 100 estudiantes que ingresaron al instituto entre 2015 y 2023, 46 de ellos no renovó su matrícula, es decir, fue retirándose sin concluir sus estudios. Si lo analizamos por programa, tenemos que, en Enfermería Técnica, la deserción alcanzó al 39%; en Farmacia Técnica al 47%; Fisioterapia y Rehabilitación al 59%; en Laboratorio Clínico al 66% y, en Prótesis Dental al 65%. La tasa global de deserción es cercana a la mitad de los ingresantes, es decir, bastante alta, pero en cuanto a los programas de estudios de Fisioterapia, de Laboratorio Clínico y de Prótesis Dental, las tasas son excesivamente altas, llegando a niveles de deserción en dos de cada tres ingresantes, quienes no concluyen sus estudios.²

² Fuente: ibid

Gráfico 2



Se acuerdo con lo descrito en cuanto a matrículas y deserción de estudiantes, los dos programas que sostienen el funcionamiento institucional son Enfermería Técnica y Farmacia Técnica; asimismo, son los programas que menos deserción presentan. Los tres programas restantes cuentan con menor número de alumnos de manera significativa y, además, presentan tasas de deserción mucho más elevadas; de ellos, es posible que el programa de Fisioterapia y Rehabilitación cuente con una mayor probabilidad de recuperación, de acuerdo con las necesidades del mercado ocupacional.

El perfil de matrícula de estudiantes de los programas de estudio es el resultado de una gran cantidad de factores de naturaleza interna institucional, así como de origen externo o ambiental y constituye el principal indicador del estado situacional actual del Instituto. Con la finalidad de identificar las principales causas de origen interno, se aplicaron encuestas a docentes, estudiantes y personal administrativo, referidas a tres componentes: percepción sobre la calidad de la gestión, sobre la calidad de la formación y sobre los servicios de soporte; la encuesta ofrece resultados referidos a la percepción de los docentes, estudiantes y personal administrativo con relación a los componentes referidos, cuyas experiencias personales, ya sea que les afectó directamente o fueron observadas en terceras personas, son diversas y en muchos casos contradictorias; para su análisis hemos agrupado las respuestas en una estructura FODA, de la siguiente manera:

Fortalezas institucionales:

Componente de gestión:

- La comunidad educativa del instituto reconoce la existencia de una gestión institucional planificada.
- Los estudiantes reconocen la existencia de canales y procesos de comunicación e información de las decisiones de la dirección e instancias jerárquicas.

Componente de formación

- La comunidad educativa y administrativa percibe que el instituto tiene una plana docente que responde a las expectativas de los estudiantes, presenta un buen nivel de formación y experiencia profesional. Esta ha sido identificada como la principal fortaleza que exhibe el Instituto, debido a que existe alta coincidencia entre la percepción de los estudiantes y una autopercepción de los propios docentes, así como del personal administrativo.
- De otro lado, los docentes y los propios estudiantes consideran que la formación es buena, es decir, los estudiantes perciben que reciben una formación de acuerdo con sus expectativas.

Componente de soporte

- Se percibe el interés institucional por mejorar las condiciones de la infraestructura y de los procesos administrativos, así como para la atención de la logística de recursos para aprendizaje.

Debilidades institucionales:

Componente de gestión

- Se considera que el Instituto presenta algunas debilidades en cuanto al planeamiento y a la organización, se perciben algún nivel de improvisación, así como alguna incertidumbre sobre procedimientos internos.
- Si bien el Instituto comunica a sus estudiantes, lo hace de manera imprevista y tardía, ocasionando duplicidad en algunos procedimientos. Tal situación puede estar ocasionada por la desactualización y/o desinformación sobre procedimientos del instituto.
- Consideran que en muchos casos no existe un buen trato del personal administrativo en diferentes gestiones que realizan los estudiantes.
- Desconocimiento de la existencia de servicios complementarios de bienestar estudiantil.
- El instituto no realiza actividades de seguimiento al egresado, por lo que desconoce los resultados del proceso formativo de sus estudiantes y su situación laboral.
- No articula procesos o actividades de promoción para la contratación de sus egresados.

Componente de formación

- Se ha señalado que aún existen algunas dificultades en la didáctica docente, que limitan la conducción de los aprendizajes.
- Asimismo, se han señalado dificultades en los procesos evaluativos.
- Otra dificultad señalada es la existencia de algunas relaciones conflictivas e inequitativas entre algunos docentes con alumnos, es decir un trato desigual.

Componente de soporte

- El equipamiento que necesita para las actividades académicas es insuficiente y no tiene un adecuado mantenimiento. Los laboratorios no cuentan con todos los materiales que necesitan.
- La infraestructura no ofrece todas las condiciones para recibir un buen servicio y confort en el momento de las clases.
- No cuentan con áreas de esparcimiento, específicamente cafetería y un patio para las horas de descanso.

Oportunidades del entorno

- El proceso de licenciamiento es observado como una oportunidad para diseñar la organización académica y administrativa del Instituto y actualizar sus documentos de gestión.
- La recuperación del crecimiento de las actividades económicas en post pandemia ofrece un espacio para reforzar las actividades institucionales, no solo en el campo de la salud, sino en otras actividades.
- Las rápidas adaptaciones de la actividad educacional en entornos virtuales permitirán el crecimiento y transformación tecnológica de las instituciones educativas.
- Las exigencias del mercado laboral por contratar cada vez con mayor intensidad personal calificado, en especial con competencias técnicas.
- El impulso que la política nacional de educación superior y técnico productiva dirige hacia el nivel de la formación en los institutos tecnológicos y la promoción de la vinculación con el sector laboral y empresarial.

Amenazas del entorno

- El crecimiento de la oferta educativa en la etapa superior universitaria y no universitaria tecnológica dirigida a todos los estratos socioeconómicos de la población provocan altas presiones en el mercado de formación profesional y sus niveles de competencia.
- Percepción de la población que subvalora la formación tecnológica en comparación con los estudios universitarios.
- Cambios negativos en la demanda laboral de profesionales de la salud al término de la pandemia.
- Mercados laborales insuficientes para egresados en algunos programas de salud.
- Inestabilidad en la institucionalidad del Estado y en las políticas públicas referidas a la educación superior, expresadas en cambios normativos frecuentes.
- Escasa autonomía de los gobiernos regionales (direcciones regionales de educación) en la gestión de la educación superior tecnológica, limita el desarrollo

de estrategias de promoción de este nivel educativo y su vinculación con la actividad laboral y empresarial.

- Normas laborales restrictivas que limitan e impiden a los centros laborales y empresas la incorporación de estudiantes en actividades prácticas de aprendizaje específico complementario, particularmente para el desarrollo de las EFSRT.
- Desconfianza de los centros laborales, empresas e instituciones en la formación de competencias laborales específicas y socioemocionales a cargo de los institutos de educación superior.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos se han diseñado considerando las características señaladas en el análisis situacional a fin de construir una ruta de trabajo desde el momento actual hasta el año 2030, con propósitos definidos que orienten la gestión institucional, sustentando el accionar del Instituto en las fortalezas internas, superando problemas, debilidades y amenazas, aprovechando las oportunidades del entorno y evitado los riesgos propios de la probabilidad de ocurrencia de eventos que limiten el accionar institucional.

Los objetivos estratégicos del Instituto son los siguientes:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL IES CAYETANO HEREDIA SRL DE AREQUIPA

Primero. – Generar una oferta formativa fortaleciendo y/o creando programas de estudio pertinentes con las demandas laborales del sector productivo y orientados a la innovación.

Segundo. – Generar y fortalecer mecanismos de apoyo y seguimiento a estudiantes y egresados de acuerdo con sus requerimientos y condiciones para el logro de resultados satisfactorios en los procesos de aprendizaje y empleabilidad.

Tercero. – Mejorar la calidad y eficiencia del servicio educativo en las dimensiones de logística oportuna, seguridad y condiciones de la infraestructura apropiadas.

Cuarto. – Implementar procesos de mejora continua en la gestión académica y administrativa del instituto.

PROPUESTA PEDAGÓGICA

El enfoque pedagógico del Instituto está fundamentado en las demandas laborales del sector productivo teniendo como referente directo los requerimientos actuales y futuros del mercado laboral.

Busca colocar al estudiante como protagonista de su aprendizaje, donde la formación involucra el manejo de conocimientos, habilidades, actitudes que le permitan un desempeño laboral eficiente y eficaz; es decir, una formación con énfasis en la práctica. En esta línea, se les asignan responsabilidades a los docentes como dinamizadores del proceso que desafían las capacidades de los estudiantes y les colocan retos y problemas a resolver.

El modelo formativo se centra en la institución educativa, esto es:

- La responsabilidad de la formación recae en el instituto;
- Desarrolla el proceso formativo en el Instituto y a través de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo;
- El grado y/o titulación, según corresponda, lo otorga el Instituto;

Las modalidades del servicio educativo que asume el Instituto son:

- Presencial. El estudiante desarrolla la totalidad de créditos del programa de estudios en la institución o en las empresas o instituciones públicas o privadas donde desarrolla prácticas o formación.
- Semipresencial. El estudiante desarrolla un mínimo de treinta por ciento y un máximo de cincuenta por ciento de créditos a través de tecnologías de la información y comunicación debidamente estructuradas y monitoreadas desde la institución educativa o empresa o institución pública o privada donde desarrolla prácticas o formación, de acuerdo a los requisitos, condiciones y características dispuestas por normas complementarias que emite la autoridad educativa del país.

No obstante, las primeras ofertas formativas del Instituto serán bajo la modalidad presencial y, posteriormente, incorporará programas de estudio bajo la modalidad semipresencial, de acuerdo con las evidencias y evaluaciones de pertinencia que permitan decidir las especialidades que serán desarrolladas bajo ésta última.

Principios pedagógicos

Los principios pedagógicos se basan en las concepciones constructivistas planteados y desarrollados por distintos autores, durante las últimas décadas.³ Las principales conceptos o principios pedagógicos que recoge el Instituto son:

- El Instituto coloca al estudiante en el centro del proceso educativo y del aprendizaje. La educación habilita a los estudiantes para la vida. Los aprendizajes ayudan el desarrollo del potencial cognitivo de las personas, aprovechando sus recursos intelectuales, personales y sociales para intervenir como ciudadanos activos y contribuir al desarrollo económico, prosperar como individuos en un entorno diverso y cambiante.
- Tener en cuenta los saberes previos del estudiante. El estudiante llega a las aulas con conocimientos previos y para seguir aprendiendo requiere conectar los nuevos aprendizajes con sus conocimientos logrados, adquiridos en sus experiencias personales. Los procesos de enseñanza se sujetan a los conocimientos previos, el docente promueve que el estudiante exprese sus conceptos y propuestas como parte del proceso de aprendizaje.
- Acompañamiento durante el aprendizaje. Para ser efectivo, el aprendizaje requiere de acompañamiento del docente, pero también de otros estudiantes. Las actividades de aprendizaje se organizan de modo que todos los estudiantes puedan acceder al conocimiento. Se eliminan las barreras que limitan el aprendizaje y participación, considerando la diversidad de necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes.
- Identificar intereses de los estudiantes. El docente requiere establecer una relación de proximidad a los estudiantes desde sus intereses y circunstancias particulares. La cercanía permitirá planear y contextualizar la enseñanza.
- Estimular la motivación del alumno. El docente diseña estrategias que hagan relevante el conocimiento, fomenten el aprecio del estudiante por sí mismo y por las relaciones que establece en el aula. Propicia, asimismo, la interrogación metacognitiva para que el estudiante conozca y reflexione sobre las estrategias de aprendizaje que él mismo utiliza para mejorar.
- La evaluación como un componente del proceso de aprendizaje. La evaluación no busca medir única ni principalmente conocimientos; es un proceso en el que se aplica una diversidad de instrumentos para verificar y consolidar los aprendizajes en sus distintos aspectos. La evaluación supone verificar las situaciones didácticas, las actividades del estudiante, los contenidos procedimentales y una reflexión del docente sobre su práctica. La evaluación pretende determinar la manera en que el estudiante organiza, estructura y usa sus aprendizajes en contextos determinados para resolver problemas de diversa complejidad e índole.

La propuesta pedagógica se sustenta en el concepto que encierran los **saberes**, en tanto apuntan a una formación íntegra y profundamente humana y cuidan, a la vez, los aspectos personales y los de relación con los demás; esos saberes son de tipo intelectual, afectivo actitudinales y los operativos motores, es decir, mucho más amplios y complejos que los simples conocimientos teóricos aislados de las acciones y naturaleza humanas:

³ Los principales autores que desarrollaron el constructivismo, desde la perspectiva pedagógica son Jean Piaget, Lev Vygotsky, David Ausubel, entre otros. La bibliografía es abundante, sin embargo, se han recogido algunos de los conceptos de mayor relevancia para el desarrollo del modelo educativo del Instituto.

- Saber ser: se refiere al desarrollo de la propia persona en todas sus posibilidades.
- Saber convivir: la capacidad de ser profundamente humano en las relaciones con los demás.
- Saber pensar: desarrollar el pensamiento lógico formal y las habilidades intelectuales al más alto nivel, así como la creatividad.
- Saber hacer: la capacidad de operar creativamente sobre la realidad natural y social, utilizando todo el bagaje intelectual y afectivo acumulado como persona y como miembro de una comunidad.

Estos conceptos son fundamentales para introducir el enfoque por competencias en el modelo pedagógico para la educación tecnológica, dispuesto en los Lineamientos Académicos Generales (LAG) aprobados por el Ministerio de Educación para las instituciones educativas que realizan la formación técnica en el país, tales como los institutos de educación superior, entre otros. El Instituto de Educación Superior Cayetano Heredia asume, en su oferta de servicios de formación, la formación de personas bajo el enfoque por competencias, cuyas características se analizan, a continuación.

El enfoque por competencias en la educación superior

En los años sesenta el ingreso de trabajadores al mercado laboral se observó que su formación no había sido lo suficientemente flexible para adaptarse a los continuos cambios organizacionales y que ocurrían en las empresas.

Las instituciones empresariales y gremiales adoptaron entonces la decisión de proporcionar formación continua a los trabajadores buscando que éstos logran su adaptación a los cambios acelerados.

Los programas formativos no tenían como finalidad solamente el desarrollo de capacidades técnicas relacionadas con la tarea desempeñada, sino que también se esperaba que el trabajador fuese cada vez más eficiente al capacitarlo en el cumplimiento de todas las tareas que involucraba la función que cumplía dentro de la empresa. Con esta visión, el conocimiento técnico aparece estrechamente vinculado al desarrollo de otras habilidades y capacidades que facilitan la movilización de las técnicas, con una misma formación de base, de un puesto a otro y el cumplimiento eficiente de diversas tareas.

Esta nueva perspectiva resultaba opuesta al enfoque tradicional, vigente hasta entonces, en el que el trabajador se especializaba en el cumplimiento de una tarea, limitándose así la capacidad de comprender el proceso productivo en su conjunto y con consecuencias graves como la deshumanización del individuo al extremo de parecer un robot. En el medio empresarial se empezó entonces a denominar competente al trabajador que “sabía hacer bien” y que, además, era capaz de adaptarse rápidamente a un nuevo puesto de trabajo, valorándose no sólo lo que ya conocía sino fundamentalmente su capacidad de lograr nuevos aprendizajes.

Al igual que en el resto del mundo, en nuestro país se sintió la falta de vinculación entre el mundo del trabajo y el sistema educativo y, es recién en las dos últimas décadas que se

inicia el impulso a una nueva propuesta de formación técnica basada en el enfoque por competencias.

Componentes de la competencia

El desempeño laboral eficiente sólo es posible si se integran los conocimientos o información (conceptos), los procedimientos y las actitudes. Estos elementos son los componentes de la competencia: el componente conceptual, el componente procedimental y el componente actitudinal:

- El componente conceptual: es el conjunto organizado de conceptos, definiciones, datos que sustentan la aplicación técnica.
- Componente procedimental: es el manejo de técnicas, métodos y estrategias que se aplican siguiendo una secuencia ordenada de pasos, a fin de conseguir los resultados.
- Componente actitudinal: es la disposición y vivencia de la persona frente a diversos, valores e intereses.

El aprendizaje de estos tres componentes integrados debe efectuarse durante el proceso de aprendizaje en la formación profesional.

Plan de estudios con enfoque por competencias

Los aprendizajes significativos no se limitan exclusivamente a la información que pueda acumular el sujeto. El aprendizaje significativo se logra en el desempeño de una actividad de aprendizaje integrada a los saberes previos del sujeto y que posibilita la construcción de un nuevo conocimiento. En este proceso, intervienen elementos no sólo cognitivos sino también procedimentales acompañados de una actitud hacia el aprendizaje.

En el nuevo plan de estudios, la formación ha sido definida en términos de “saber hacer” elemento clave que tipifica la competencia, en correspondencia con el perfil profesional establecido en el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa, el que ha sido elaborado con aportes del sector productivo e incorporando, además un conjunto de capacidades profesionales que complementan la formación del estudiante.

Competencias específicas (técnicas)

Se constituyen como un componente curricular que permite al estudiante adquirir el conocimiento y habilidades particulares para desempeñar en un puesto de trabajo. El nivel de profesional técnico de los planes de estudios del Instituto exige, según la normativa del Minedu como mínimo 89 créditos.

Competencias para la empleabilidad

Son cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades laborales con miras a encontrar y conservar un trabajo, progresar en el centro laboral o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. En el marco de las normas

aprobadas por el Minedu, los planes de estudios del nivel de profesional técnico exigen como mínimo 19 créditos para estas competencias.

Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT)

Son actividades que tienen como propósito que los estudiantes del Instituto, consoliden, integren y complementen las capacidades y competencias, en procesos reales de trabajo a desarrollar en centros laborales o actividades y proyectos específicos del instituto en los que realizan las tareas y actividades que corresponden al desempeño laboral del puesto de trabajo al cual está vinculada la competencia. Su duración, según las normas del Minedu, equivale a 12 créditos prácticos para el nivel de profesional técnico.

Las EFSRT se realizan en:

- El instituto, cuando los estudiantes participan de los proyectos productivos de servicios vinculados con las capacidades que desarrolla el estudiante en el módulo y el programa de estudios; asimismo, dentro de las áreas de gestión institucional, cuyas funciones se encuentren vinculadas a las competencias del programa; también se consideran las actividades de proyección social que realiza el instituto en beneficio de la comunidad y; finalmente, mediante emprendimientos y/o iniciativas de negocio de los estudiantes.
- Empresa y centros laborales, mediante la suscripción de acuerdos y convenios, desempeñándose en actividades vinculadas con las capacidades a lograr en la carrera profesional;

Las ESRT son actividades planificadas por el Instituto y, cuentan con un docente responsable para el monitoreo, seguimiento y evaluación, en coordinación con los responsables asignados por los centros laborales o unidades donde se efectúan las EFSRT.

Métodos para el aprendizaje

El problema de la metodología es, sin duda, de carácter instrumental pero no por ello secundario. Aun prescindiendo del contenido de una actividad de aprendizaje, un método siempre existe y por razones de eficacia y eficiencia, conviene que sea el mejor posible. No es fácil definir la superioridad de unos métodos sobre otros, pues todos ellos presentan aspectos positivos. La decisión dependerá del objetivo de la actividad o programa. Cualquier estrategia diseñada por el docente, debería partir del apoyo de los métodos didácticos básicos, que pueden ser aplicados linealmente o de forma combinada, destacándose, entre otros, los métodos expositivos, aquéllos que se basan en la demostración práctica, los que basan su metodología en la construcción del aprendizaje y la práctica por parte del estudiante y aquellos basados en el trabajo en grupo.

a) Métodos expositivos: Se apoyan en la exposición oral de una o varias personas expertas en el contenido de la unidad didáctica o tema que se expone (conferencia,

simposio, panel, mesa redonda, etc.). Los contenidos pueden ser explicados de manera oral y no requieren, necesariamente, de actividades o desarrollo de procedimientos prácticos o demostrativos.

b) Métodos demostrativos: Se requiere de la adquisición de destrezas y habilidades prácticas para el desempeño del puesto de trabajo o ejecución de actividades y tareas.

El estudiante aprende mediante procesos de demostración práctica y coordinada de tareas (talleres con demostración, investigación en laboratorio, investigación social, etc.). Este método supone el planteamiento de los objetivos y explicación de la actividad y tareas para desarrollar la demostración, motivando a cada estudiante para que las replique como una forma de adquirir los aprendizajes.

c) Métodos de construcción del aprendizaje: Son, en su mayoría métodos interrogativos, en los que la comunicación entre docente y el estudiante se basa en la formulación de preguntas. Se emplea en aquellas acciones formativas donde los participantes han logrado aprendizajes importantes, centrándose el interés en que los participantes se conviertan en agentes de su propia formación, a través de la investigación personal, el contacto con la realidad objeto de estudio y las experiencias personales y grupales. Para ello, es necesario definir los objetivos de la actividad antes de comenzar, plantear las situaciones problemáticas, responder a las preguntas del estudiante para ayudar al proceso de descubrimiento, pero sin resolver el problema. Se procura que al final del proceso se describa claramente el procedimiento de solución del problema y las distintas soluciones.

d) Métodos basados en el trabajo de grupo: La particularidad de estos métodos es la participación activa del grupo de estudiantes, armonizada con una planificación previa y llevada a cabo bajo la dirección de una persona con las competencias necesarias para tal fin. Deberá realizarse una explicación a cargo del docente, planteándose un caso o problema y se exploran las reacciones suscitadas. Se plantean las tareas o actividades y la organización del trabajo.

Técnicas didácticas

Se definen como formas, medios o procedimientos sistematizados y suficientemente probados, que ayudan a desarrollar y organizar una actividad, según las finalidades y objetivos pretendidos. La elección y aplicación de los distintos métodos lleva implícita la utilización de distintas técnicas didácticas que ayudan al docente y al estudiante a dinamizar el proceso de aprendizaje. Al igual que los métodos de aprendizaje, estas técnicas han de utilizarse en función de las circunstancias y las características del grupo que aprende, es decir, teniendo en cuenta las necesidades, las expectativas y perfil del colectivo destinatario de la formación, así como de los objetivos que la formación pretende alcanzar. Dado que el desarrollo del proceso educativo va dirigido a la formación de competencias laborales, la didáctica se sustenta en el “saber hacer” mediante el

desarrollo de actividades predominantemente prácticas, con el componente conceptual suficiente y necesario vinculado a la realización de las actividades de aprendizaje.

Dependiendo de los contenidos a desarrollar, se proponen las siguientes técnicas:

a) De carácter explicativo

- La explicación oral: técnica de aprendizaje dirigida generalmente a un grupo, con la que se pretende que cada estudiante/a, por medio de la explicación, comprenda datos, métodos, procedimientos o conceptos, relacionándolos con los ya adquiridos y estructurándolos de forma individual.
- Estudio directo: técnica de instrucción estructurada según las normas de la enseñanza programada, lineal o ramificada, con la que se podrían alcanzar objetivos relacionados con cualquier capacidad cognoscitiva. Esta técnica, sustituye a la explicación oral del/la profesor/a por unas instrucciones escritas para que los estudiantes realicen actividades con un apoyo bibliográfico. Con ella se pretende que cada estudiante, adapte el contenido formativo a sus intereses y formación previa.
- La Mesa Redonda: técnica en la que un grupo de expertos, coordinados por un moderador, exponen teorías, conceptos o puntos de vistas divergentes sobre un tema común, aportando al estudiante información variada, evitando enfoques parciales.

b) Técnicas de aprendizaje demostrativo-práctico

Consiste en el aprendizaje por observación y/o participación de una demostración. Debe ir acompañada, para aumentar su efectividad, de la práctica del estudiante, así como de la demostración de las rutas erróneas, facilitando con ello la discriminación de lo correcto con lo incorrecto. Parte de la presentación de ejemplos repetidos o prototipos en el campo de aplicación del proceso, asesorando, luego al estudiante en el inicio de la práctica individual. La simulación es una técnica alterna que proporciona un aprendizaje de conocimientos y habilidades sobre situaciones prácticamente reales, favoreciendo un *feedback* casi inmediato de los resultados.

c) Técnicas de descubrimiento

Este tipo de técnicas pretenden que el estudiante se convierta en agente de su propia formación, a través de la investigación personal, el contacto con la realidad objeto de estudio y las experiencias del grupo de trabajo, como ya indicábamos en el apartado de metodología.

- Resolución de problemas: va más allá de la demostración por parte del docente, ya que se pretende que, el estudiante, a través de un aprendizaje guiado, sea capaz de analizar los distintos factores que intervienen en un problema y formular distintas alternativas de solución.

- El caso: tras la descripción de una situación real o ficticia, se plantea un problema sobre el que el estudiante debe consensuar una única solución. Se utiliza principalmente en la modalidad formativa de las sesiones, favoreciendo extraordinariamente la transferencia del aprendizaje.
 - Trabajo de laboratorio: técnica de descubrimiento por realización, en la que el docente presenta al estudiante uno o varios fenómenos relacionados entre sí y aparentemente contradictorios o un problema en el proceso para que, utilizando la evidencia científica, el estudiante proponga soluciones útiles para su práctica profesional. El estudiante replica las actividades en el laboratorio o ambiente de aprendizaje práctico.
 - El proyecto: técnica que facilita la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo, ya que la labor del docente no acaba en el aula o laboratorio, sino que sigue asesorando al estudiante en la aplicación de un plan de trabajo personalizado, previamente definido.
- d) Técnicas de trabajo en grupo. Este tipo de técnicas pretenden aumentar la eficacia del aprendizaje a través de la dinamización de los grupos. Algunas de las técnicas son:
- El debate dirigido o discusión guiada: un grupo reducido trata un tema en discusión informal, intercambiando ideas y opiniones, con la ayuda activa y estimulante de un conductor de grupo.
 - El foro: el grupo expresa libre e informalmente sus ideas y opiniones sobre un asunto, moderados por el/la formador/a o tutor/a. Generalmente acompaña a otras técnicas (mesa redonda, *role play*, etc.) o se utiliza como continuidad de la actividad, al finalizar ésta. La mayoría de las técnicas que son susceptibles de desarrollarse en la modalidad presencial, se pueden utilizar en formación a distancia, siempre y cuando se cuente con herramientas de comunicación.

Evaluación del aprendizaje

La evaluación es un componente más del proceso de aprendizaje; en consecuencia, es formativa, continua, orientadora y motivadora y no una experiencia mortificante y traumática. Se debe concebir como un mecanismo complementario o una oportunidad para apuntalar o reforzar los aprendizajes y corresponde al docente tomar decisiones sobre los ajustes a realizar en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Cada docente implementa mecanismos que refuercen el aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación permite recoger información sobre el progreso del estudiante, permitiendo que el docente y el estudiante reajusten sus procesos de enseñanza y de aprendizaje y se planifiquen actividades de reforzamiento del aprendizaje. El docente puede reflexionar sobre su metodología de enseñanza y reajustar su metodología, en tanto que el estudiante los hará sobre los factores que facilitaron o dificultaron su aprendizaje

Este es un proceso que presenta las siguientes características:

- a) Privilegia el desempeño: la evaluación en el enfoque por competencias tiene como referente el desempeño de los estudiantes ante las actividades y problemas que el docente propone en clase a través de actividades reales o simuladas propias del contexto.
- b) Se basa en evidencias: se refieren a un aporte o manifestación que debe realizar el estudiante en función de criterios determinados. Una evidencia que se le solicite al estudiante va a depender de la competencia que se desee evaluar y pueden agruparse como:
 - Evidencias de desempeño: pruebas en torno al manejo de procedimientos y técnicas para realizar una actividad o tarea o para resolver un problema.
 - Evidencias de conocimientos: manifestaciones que demuestren el dominio de un conocimiento determinado.
 - Evidencias de producto: es un resultado que evidencie el aprendizaje logrado, relacionado con la competencia que se desea medir.
- c) Brinda retroalimentación en torno a fortalezas y aspectos a mejorar: debe permitir a los estudiantes ser conscientes de su nivel de competencia, de cómo resuelven las tareas y de qué puntos fuertes deben potenciar y qué puntos débiles deben corregir para enfrentarse a situaciones de aprendizaje futuras.

Por la función que cumple podemos identificar evaluaciones diagnósticas, formativas y sumativas. La función diagnóstica permite detectar la existencia o ausencia de prerrequisitos necesarios para que ocurra el aprendizaje; su propósito fundamental es tomar decisiones pertinentes para hacer el hecho educativo más eficaz, además de conocer los conocimientos o aprendizajes con los que cuentan los estudiantes que participarán. La función formativa brinda información sobre el desempeño de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje. Su finalidad principal es brindar información para la toma de decisiones durante el proceso de aprendizaje. La función sumativa proporciona información sobre el desempeño de los estudiantes al finalizar un determinado proceso educativo.

Se pueden desarrollar evaluaciones al inicio del proceso formativo, permitiendo el conocimiento de la situación previa de los estudiantes y adecuar las estrategias del docente; asimismo, se pueden desarrollar durante el proceso formativo que mida el progreso de los aprendizajes en un período determinado, y; una evaluación al finalizar el proceso educativo, para determinar los aprendizajes alcanzados al término del mismo.

Se cuentan con procesos de autoevaluación, realizada por el mismo estudiante en la que reflexiona sobre los aprendizajes que ha alcanzado; heteroevaluación, en la que el profesor planifica, implementa y aplica la evaluación y los estudiantes responden, y; coevaluación realizada entre pares, quienes evalúan los aprendizajes logrados de sus compañeros.

La evaluación permite al estudiante avanzar progresivamente en el logro de las diferentes capacidades y competencias a lo largo de los periodos académicos, al

evidenciar que ha logrado los aprendizajes y desempeños esperados. Por ello es necesario que apruebe cada una de las unidades didácticas correspondientes para seguir su progresión hasta la culminación satisfactoria de sus estudios. En ese sentido, las unidades didácticas que no hayan sido aprobadas al final del período académico, deberán llevarse nuevamente antes de la conclusión de la ruta formativa del estudiante; sin embargo, el estudiante podrá matricularse en el siguiente periodo académico en las unidades didácticas que no se consideran como prerrequisito en el periodo académico anterior.

El módulo formativo es aprobado siempre que se haya aprobado todas las unidades didácticas y experiencia formativa en situaciones reales de trabajo correspondiente, de acuerdo al programa de estudios.

Se aplican dos tipos de evaluación:

- La evaluación ordinaria se aplica a todos los estudiantes durante el desarrollo de las unidades didácticas.
- La evaluación extraordinaria se aplica cuando el estudiante tiene pendiente una (01) o dos (02) unidades didácticas para culminar un plan de estudios, siempre que no hayan transcurrido más de tres (03) años.

El sistema de calificación empleará una escala vigesimal y la nota mínima aprobatoria es trece (13) para las unidades didácticas y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo. La fracción mayor o igual a 0,5 se considera a favor del estudiante.

El proceso de evaluación se establece en el Reglamento Interno y es comunicado a los estudiantes antes del inicio de las clases.

La evaluación deberá realizarse en base a indicadores de logro que valoren el dominio de los saberes. La evaluación es una oportunidad para que el estudiante ponga en juego sus habilidades, capacidades, visibilice sus logros, aprenda a reconocer sus debilidades y fortalezas y mejorar sus aprendizajes. En ese sentido, es importante definir con qué propósito se evalúa y qué se debe tener en cuenta.

Para evaluar los aprendizajes, los docentes elaboran instrumentos de evaluación teniendo en cuenta el tipo de saberes a evaluar, como rúbricas, guías de observación, lista de cotejo entre otros.

Perfil egreso de los estudiantes

El perfil de egreso de los estudiantes está definido en cada uno de los programas de estudio, conformado por:

- Las unidades de competencia o competencias específicas o técnicas debidamente estandarizadas, normalizadas de acuerdo con el Catálogo Nacional

de la Oferta Formativa (CNOF) que aprueba el Minedu; funciones del proceso productivo que mínimamente es desarrollada por un trabajador, cada una responde, a un conjunto de 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

- Las competencias para empleabilidad; conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse en el trabajo a lo largo de la vida en diferentes contextos, están vinculadas con características personales y sociales. En el ámbito laboral facilitan la inserción, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro, así como los procesos de innovación obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional.
- Ámbitos de desempeño, campos o áreas laborales en los cuales el egresado del programa de estudio se podrá insertar.
- Grado de bachiller técnico y título de profesional técnico en cada uno de los programas de estudio, otorgados al finalizar satisfactoriamente los planes de estudio y cumplir los requisitos reglamentarios.

Bienestar estudiantil

El Instituto asume acciones de orientación y consejería psicopedagógica, asistencia social y atención en caso de problemas de emergencias en salud del estudiante. Los tres servicios apoyan a estudiantes que presentan dificultades que afecten su rendimiento académico, ya sea que presenten dificultades de aprendizaje, problemas sociales o familiares y emergencias de salud, tales como accidentes o situaciones que demandan una intervención inmediata. Para ello, se asignan recursos de la infraestructura, materiales y personal especializado, cuya atención responda a las necesidades de los estudiantes de manera oportuna.

El instituto tiene conformado un comité de intervención frente al hostigamiento sexual (CIFHS), para la prevención y atención en casos de acoso, violencia sexual y discriminación. Estas acciones y procedimientos se regulan en los instrumentos de gestión institucional.

Inserción laboral y seguimiento a egresados

El instituto implementa estrategias y mecanismos de inserción laboral en condiciones formales y seguimiento al estado laboral de sus egresados:

- Elabora y administra un registro de información actualizada en su Sistema de Información Académica de la web institucional de los egresados de los programas de estudios que oferta el instituto, por un espacio de veinticuatro meses desde su egreso. La información es recogida a través de un instrumento y un canal diseñados para tal efecto.
- El Instituto promueve la inserción laboral de sus egresados, por medio de una bolsa de trabajo. La bolsa es alimentada con información proporcionada por los centros laborales que cuentan con convenio con el Instituto; asimismo, difunde información pública de otros medios de información, tales como las bolsas de trabajo del Ministerio de Trabajo o publicaciones en redes sociales y medios de

comunicación. Esta información es publicada a través de web institucional y a través de referencias de contacto, como correo personal, para conocimiento de los egresados.

- El instituto impulsará la conformación de una asociación de egresados con la finalidad de que éstos participen en las actividades complementarias y formación continua de perfeccionamiento, actualización y formación de nuevas capacidades.

Rol del docente

El triple componente de la competencia obliga al docente el dominio de los tres elementos propios de la especialidad: conceptuales, procedimentales y actitudinales. El dominio de estos tres componentes solo es posible en profesionales que desarrollan o desarrollaron esas actividades, es decir, el docente tiene como base el dominio de la especialidad, es un profesional en ejercicio o que ha desarrollado la suficiente experiencia en las actividades laborales de su profesión. No es posible enseñar competencias si éstas no han sido aprendidas y dominadas. Este es el primer dominio de un docente: un profesional que tiene el conocimiento teórico, el manejo procedimental o técnico y la actitud requerida para la acción exitosa.

Pero ello resulta insuficiente para su actividad facilitadora de los aprendizajes. Para la formación de las competencias en el estudiante, el docente requiere de otro dominio: la pedagogía y didáctica en una concesión en la que deja de ser un transmisor de conocimientos, para convertirse en facilitador o conductor de los aprendizajes. El docente, en este caso, orienta, dirige, acompaña, supervisa y evalúa las acciones de los estudiantes, desarrollando, además, una actitud asertiva en el trabajo. Esas responsabilidades implican que el docente es un planificador del aprendizaje: diseña el proceso formativo y lo lleva a planificar las sesiones de clase, aplicar estrategias didácticas, técnicas e instrumentos de evaluación por competencias y, sobre todo, a conducir las actividades de aprendizajes prácticos que involucren la aplicación de los marcos conceptuales o teóricos, el uso de procedimientos y técnicas y el énfasis en la actitud comprometida del estudiante en las tareas y actividades.

En el instituto, se promueve el desarrollo del dominio referido a la gestión institucional. Es altamente valioso dentro de los procesos de mejora continua que los docentes se involucren con los procesos académico y administrativos, ya sea que cumplan o no una función de gestión o jerárquica, pero es imprescindible que asuman un compromiso con la institución y se desenvuelvan dentro de los procesos y normas.

Perfil del docente

La docencia debe responder al desarrollo de la formación integral para el trabajo, antes que a la simple transmisión de conocimientos, permitiendo una aproximación autónoma y crítica de los estudiantes a los contenidos teóricos, procedimentales y actitudinales, complementados con otras competencias que les doten de herramientas necesarios para profundizar las capacidades o enfrentar situaciones nuevas. Debe contar además con las posibilidades suficientes para mantenerse al tanto de las transformaciones de la tecnología y de los cambios en el contexto laboral.

En este sentido consideramos las características del perfil del docente:

- El docente como profesional. Antes que docente, debe ser profesional, es decir, debe tener el dominio de la especialidad en los tres componentes de las competencias específicas o técnicas correspondientes, es decir, el dominio conceptual y teórico que sostiene sus acciones y decisiones en tanto elementos procedimentales y, asimismo, el mayor compromiso personal con los resultados esperados de su actividad. Para alcanzar este dominio, el docente debe exhibir una experiencia laboral exitosa suficiente, que le permita conducir con soltura y eficacia los procesos formativos de las personas a su cargo.
- El profesional como docente. El profesional que ejerce o ejerció sus funciones laborales profesionales dentro de la actividad económica y decide dedicarse a la docencia, debe complementar sus competencias y capacidades con otras complementarias que le permitan ejercer esta nueva actividad docente. El profesional que ejerce docencia.

Estos rasgos le permitirán al docente responder como facilitador del aprendizaje y del desarrollo de sus alumnos como personas y como profesionales. Entonces como facilitador del aprendizaje deberá:

Uso de tecnologías de información y comunicación

El Instituto de Educación Superior “Cayetano Heredia SRL” complementa el desarrollo de sus planes de estudios bajo las modalidades presencial y semipresencial, usando las nuevas tecnologías de información y comunicación como herramienta de apoyo a la gestión pedagógica, institucional y administrativa, contribuyendo al mejoramiento de la calidad educativa, mediante el empleo de nuevas técnicas, promoviendo el uso del Internet y correo electrónico en las actividades pedagógicas y administrativas; así como de la plataforma virtual de la web institucional.

El instituto cuenta con un sitio web institucional actualizado con el fin de brindar información académica, administrativa e institucional a sus estudiantes y padres de familia; asimismo, informa de sus aportes y experiencias a la comunidad local, regional y nacional. Asimismo, organiza un directorio del personal jerárquico, docente y administrativo con correos electrónicos personales para posibilitar una comunicación oportuna.

Medición de calidad educativa.

El Instituto elabora el informe de las acciones de gestión curricular e institucional realizadas durante el año, conteniendo información sobre: logros, problemas detectados, propuestas de solución, compromisos de la institución, dicha información será presentada, en versión impresa y electrónica.

Monitoreo y supervisión

El monitoreo y supervisión, se realiza como un proceso permanente de asesoría, acompañamiento, y estímulo a la formación profesional y al desarrollo institucional para identificar debilidades e irregularidades y tomar decisiones oportunas que permitan corregirlas para lograr el mejoramiento de la calidad y eficiencia del servicio educativo que se ofrece.

Los docentes que desarrollan unidades didácticas de competencias específicas y para la empleabilidad, tienen la responsabilidad de presentar su portafolio docente con información actualizada durante las acciones de monitoreo y supervisión interna y externa.

Ampliación y actualización de la oferta educativa

El Instituto realizará evaluaciones y/o estudios anualmente sobre los cambios en las necesidades y demanda de profesionales técnicos en la localidad, en la región y macrorregión que impliquen modificación en los programas y planes de estudios ofertados o la creación de nuevos programas de estudio. En estas evaluaciones la participación de representantes del sector productivo es imprescindible, ya sean mediante actividades organizadas expresamente para ello o a través de información recogida por el instituto durante el desarrollo de las EFSRT o mediante la información que se recoja de los egresados que cuentan con contratos laborales. El Consejo Asesor se pronunciará sobre las distintas propuestas de ampliación y actualización de la oferta educativa.

PROPUESTA DE GESTIÓN

El Instituto se organiza de acuerdo con el modelo de procesos, que incluye una relación de tres componentes referidos a las principales líneas de trabajo para la gestión del servicio educativo, el cual constituye su finalidad principal, y tiene como eje central la incorporación y formación de profesionales en cualquiera de los programas de estudio, así como en actividades de formación continua que ofrece el Instituto, como condición previa y necesaria para su incorporación en el mundo del trabajo o mejoramiento de sus condiciones laborales. Se han desplegado los siguientes tres componentes:

- Componente de gestión institucional que comprende los procesos de mejoramiento continuo de la calidad y, del planeamiento y evaluación;
- Componente misional, referido al servicio educativo a través de la formación en sus programas de estudio, de la formación continua y servicios complementarios de apoyo al estudiante y al egresado;
- Componente de soporte, cuya responsabilidad es la provisión adecuada, oportuna y suficiente de los recursos para el servicio educativo de acuerdo con sus características y criterios de calidad y confort para el estudiante y el usuario en general.

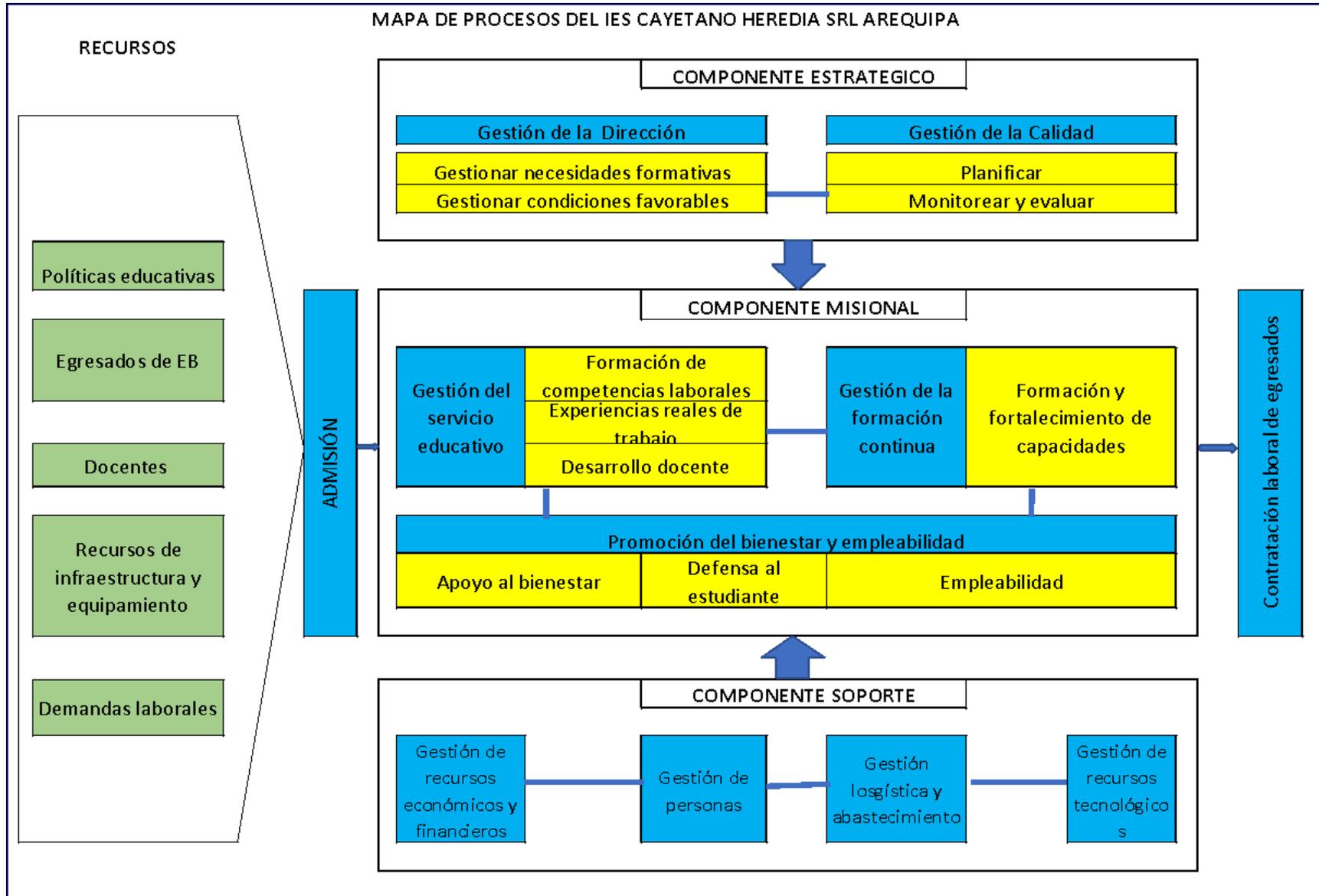
Para la implementación y desarrollo de los procesos se ha diseñado una organización que responda a las necesidades de los servicios académicos y de administración con una visión de eficiencia como criterio de calidad y que responda a las expectativas de los usuarios de los servicios, específicamente de los estudiantes de los programas de estudio como de los cursos y actividades formativas de la formación continua.

A continuación, se presentan los siguientes esquemas que sintetizan la propuesta de gestión del Instituto:

- Mapa de procesos institucionales
- Organigrama estructural
- Estructura organizativa
- Lineamientos generales



Los detalles de perfil de puestos y de los procesos se incluirán en los documentos de gestión correspondientes.



PROCESO 1: COMPONENTE DE GESTION

Sub Componente 1.1. Gestión de la Dirección

Gestionar necesidades formativas

Gestionar condiciones favorables e imagen institucional

Sub Componente 1.2. Gestión de la calidad

Planificar

Monitorear y evaluar

PROCESO 2: COMPONENTE MISIONAL

Sub componente 2.1. Gestión del servicio educativo

Proceso 2.1.1. Formación de competencias (programas de estudio)

Proceso 2.1.2. Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo

Proceso 2.1.3. Desarrollo docente (planes de actualización y capacitación docente)

Sub componente 2.2. Gestión de la formación continua

Procesos 2.2.1. Programas de formación continua

Sub componente 2.3. Promoción del bienestar y empleabilidad

Proceso 2.3.1. Apoyo al bienestar (emergencias, psicopedagogía, social)

Proceso 2.3.2. Defensa al estudiante

Proceso 2.3.3. Empleabilidad y seguimiento al egresado

PROCESO 3: COMPONENTE DE SOPORTE

Subcomponente 3.1. Gestión de recursos económicos

Proceso 3.1.1. Tasas e ingresos por tesorería

Proceso 3.1.2. Pagos y gastos

Proceso 3.1.3. Registros de ingresos y gastos

Sub componente 3.2. Gestión de las personas

Proceso 3.2.1. Contrataciones

Proceso 3.2.2. Control y evaluación

Proceso 3.2.3. Retribuciones y reconocimientos

Sub componente 3.3. Gestión logística, abastecimiento y seguridad

Proceso 3.3.1. Recursos para el aprendizaje

Proceso 3.3.2. Abastecimiento

Proceso 3.3.3. Mantenimiento

Proceso 3.3.4. Seguridad

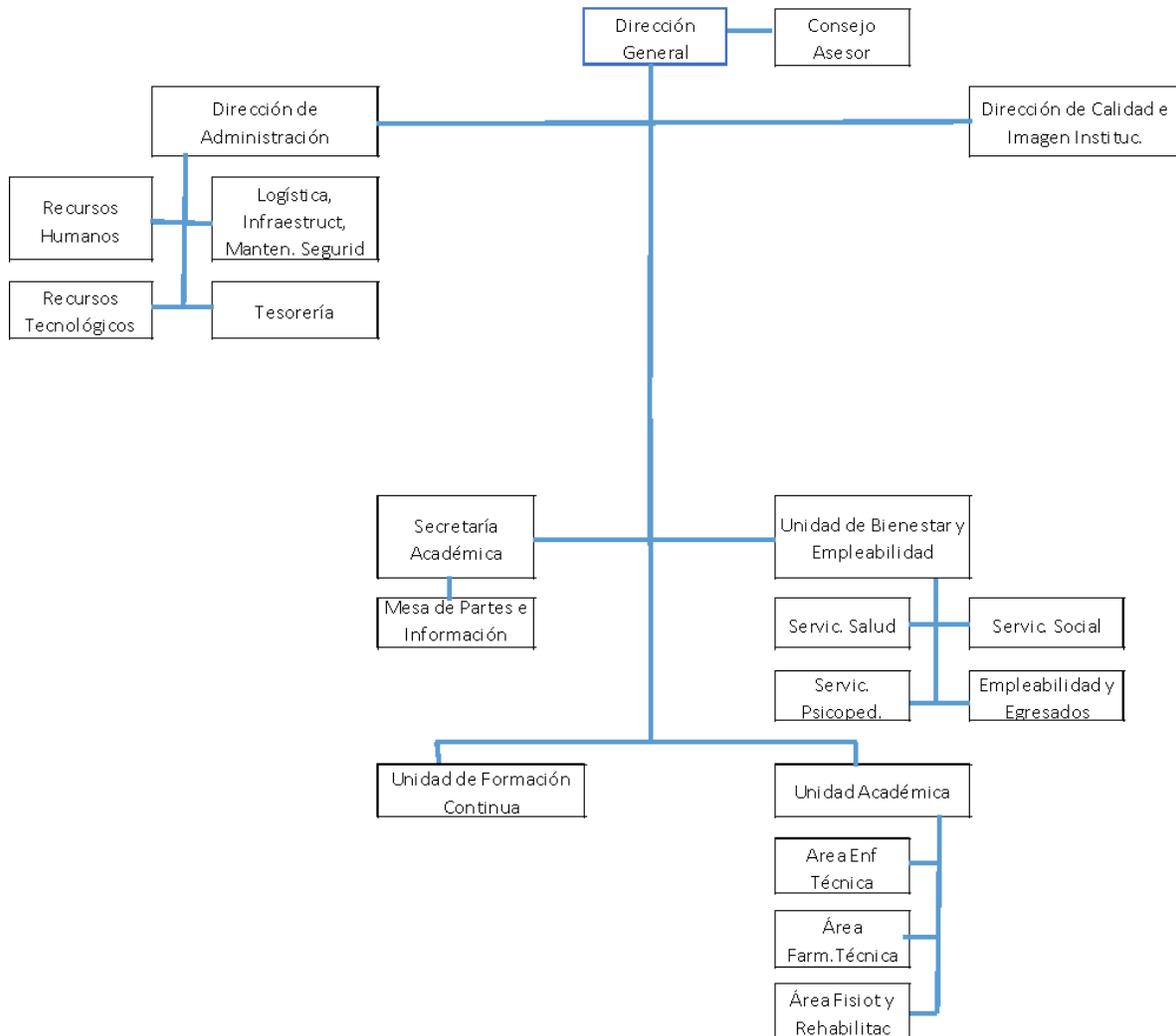
Sub componente 3.4. Gestión de recursos tecnológicos

Proceso 3.4.1. Gestión de equipos y tecnología

Proceso 3.4.2. Gestión Plataformas y software

Proceso 3.4.3. Página web y aplicativos informáticos

ORGANIGRAMA GENERAL



ESTRUCTURA ORGANICA

ORGANO DE DIRECCION

Director General

Consejo Asesor

ORGANOS DE LINEA

Unidad de Formación Continua

Unidad Académica

Área Académica de Enfermería Técnica

Área Académica de Farmacia Técnica

Área Académica de Fisioterapia y Rehabilitación

ORGANOS DE APOYO

Dirección de Administración

- Recursos Humanos
- Logística, Infraestructura, Mantenimiento y Seguridad
- Recursos Tecnológicos
- Tesorería

Dirección de Calidad e Imagen Institucional

Unidad de Bienestar y Empleabilidad

Servicio de Salud

Servicio Social

Servicio Psicopedagógico

Empleabilidad y Egresados

Secretaría Académica

Mesa de Partes e Información

Lineamientos de gestión de personal

El Instituto desarrolla e implementa procesos de selección para la contratación del personal basados en los criterios de formación y experiencia suficientes para asegurar desempeños compatibles con los procesos de mejora de la calidad, cuyos niveles de exigencia se establecen en los documentos de gestión tales como el Reglamento Interno y el Manual de Perfil de Puestos, de acuerdo con la naturaleza de las funciones y tareas que desempeñarán, su grado de complejidad y ubicación jerárquica.

Las exigencias de formación se encuentran vinculadas a las funciones a desempeñarse en cada uno de los puestos, para lo cual se definen el nivel de estudios, grados o títulos en las especialidades vinculantes, de ser requeridas como parte de los requisitos del puesto.

En cuanto a las exigencias de experiencia, éstas se refieren a haber desempeñado cargos o puestos similares durante un determinado periodo de tiempo, como mínimo, que asegure que el trabajador cuente con las competencias necesarias y suficientes para el desempeño laboral del cargo en el Instituto.

La selección de personal de administración y de servicios del Instituto está a cargo de la Dirección General, así como la selección de personal docente es responsabilidad del director general.

El Instituto realiza evaluaciones periódicas de desempeño del personal de administración, de servicio y personal docente con fines de capacitación, actualización y mejora continua.

Los procesos de desvinculación del personal consideran el retiro voluntario, la jubilación, decisiones personales, delitos con efectos en temas laborales dentro del debido proceso y, eventualmente desempeños insatisfactorios, en concordancia con la legislación laboral que regula el régimen de la actividad privada.

El personal docente y administrativo se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

El Instituto promueve un clima laboral basado en el ambiente generado por las emociones del personal tanto docente como administrativo, el cual está relacionado con sus motivaciones. Los componentes para un clima laboral propicio en el Instituto deberán tener en cuenta:

- Flexibilidad, que implica la capacidad de adaptarse a múltiples situaciones laborales, facilita un clima de trabajo positivo.
- Relaciones sanas, de respeto y buena comunicación.
- Autonomía e independencia en tareas habituales.
- Igualdad en cuanto al trato de cada miembro del Instituto, con criterios justos y equitativos.
- Espacios de trabajo óptimos y adecuados, limpio, con buena iluminación, buena distribución de espacios y que cuenten con las herramientas necesarias para realizar su labor.
- Reconocimiento del trabajo bien hecho motiva a los empleados a crear un espíritu competitivo y de orgullo e identidad con el Instituto.

Lineamientos de mantenimiento y fortalecimiento de la infraestructura

Las condiciones de la infraestructura serán objeto de mantenimiento permanente con la finalidad de ofrecer servicios educativos eficientes y de calidad que ofrezca a los estudiantes y usuarios condiciones de seguridad, higiene, accesibilidad, habitabilidad y comodidad para recibir los distintos servicios. Para ello cuenta con planes de seguridad y de mantenimiento de las instalaciones, preventivo y recuperativo, así como protocolos de seguridad ante posibles incidentes que pongan en riesgo la salud de estudiantes, docentes y personal.

Lineamientos económico-financieros

El Instituto asegurará la solvencia y solidez financiera a lo largo del periodo de funcionamiento, mediante la formulación de presupuestos y estados financieros que sustenten la toma de decisiones que afecten los ingresos y los gastos y, aseguren el desarrollo normal de los servicios educacionales y complementarios, así como los planes de trabajo en sus distintas líneas de intervención, la propuesta de crecimiento institucional que permita el logro de sus fines y objetivos, así como el cumplimiento del presente proyecto educativo que incluye la visión, misión, objetivos estratégicos y demás acciones.

En ese sentido, el Instituto fortalecerá las fuentes de financiamiento mediante la oferta de servicios educativos de formación continua en favor de la comunidad y revisará sus costos de operación y tasas con la finalidad de mantenerlas actualizadas y evitar el desfinanciamiento de los distintos procesos y actividades que podría afectar la sostenibilidad financiera.

Del mismo modo, actuará con cautela en las decisiones de gasto, priorizando siempre el financiamiento de los servicios educativos de los programas de estudio frente a otros servicios, pero manteniendo criterios de crecimiento y mejora continua.