

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
LILIA GUTIERREZ MOLERO



HUMANISMO
INVESTIGACION
TECNOLOGIA

INSTITUTO DE EDUCACIÓN
SUPERIOR
“LILIA GUTIERREZ MOLERO”



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2025-2032

AREQUIPA-PERÚ

ÍNDICE

| CONTENIDO | Pag. |
|--|------|
| CAPITULO I: INFORMACIÓN GENERAL | 5 |
| 1. IDENTIDAD INSTITUCIONAL | 5 |
| 1.1 DENOMINACIÓN | 5 |
| 1.2 UBICACIÓN GEOGRÁFICA | 5 |
| 1.3 RESEÑA HISTÓRICA | 5 |
| 1.4 VISIÓN | 6 |
| 1.5 MISIÓN | 6 |
| 1.6 VALORES | 6 |
| 1.7 MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL | 9 |
| 1.8 CULTURA ORGANIZACIONAL | 10 |
| 1.9 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL | 11 |
| 1.10 UBICACIÓN | 14 |
| CAPITULO II: DIAGNOSTICO DEL CONTEXTO | 15 |
| 2.1 DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO EXTERNO DE LA REGIÓN AREQUIPA Y SU RELACIÓN CON EL IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO" | 15 |
| 2.2 DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO DEL IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO" | 20 |
| CAPITULO III: DIAGNOSTICO Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | 23 |
| 3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL | 23 |
| 3.1 FODA del IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO" | 23 |
| 3.2 LOGROS Y DIFICULTADES PRIORIZADAS: ÁREA INSTITUCIONAL | 25 |
| 3.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES | 26 |
| CAPITULO IV: PROPUESTA PEDAGÓGICA | 37 |
| 4.1 PROPUESTA PEDAGÓGICA | 37 |
| 4.2 FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS | 38 |
| 4.3 MODELO FORMATIVO Y MODALIDAD DEL SERVICIO | 40 |
| 4.4 AMBIENTES ESPECÍFICOS PARA EL DESARROLLO DE LAS EFSRT | 41 |
| 4.5 ENFOQUE TRANSVERSALES | 42 |
| 4.6 PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS DEL APRENDIZAJE | 43 |
| 4.7 PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES | 46 |
| 4.8 MÉTODOS PARA EL APRENDIZAJE | 47 |
| 4.9 TÉCNICAS DIDÁCTICAS | 49 |
| 4.10 MODELO CURRICULAR | 51 |
| 4.11 OFERTA DE PROGRAMAS | 60 |
| CAPITULO V: PROPUESTA DE GESTIÓN | 63 |
| 5. PROPUESTA DE GESTIÓN | 63 |
| 5.1. LINEAMIENTOS GENERALES | 64 |
| 5.2. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA | 64 |
| 5.3. PRINCIPIOS DE GESTIÓN | 66 |
| 5.4. MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL | 67 |
| 5.5. ORGANIGRAMA DEL IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO" | 68 |
| 5.6. OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL | 68 |
| 5.7. POLÍTICA DE CALIDAD | 68 |
| CAPITULO VI: ESTRATEGIAS DE MONITOREO, ACTUALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PEI | 72 |
| 6.1 ACCIONES PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL PEI | 72 |
| 6.2 MONITOREO | 72 |
| 6.3 EVALUACIÓN DEL PEI | 73 |



PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional es un documento que norma las acciones de gestión institucional, pedagógica y administrativa en concordancia con los lineamientos de políticas educativas del Ministerio de Educación, así mismo en el análisis de la problemática institucional y del contexto social, proponiendo un conjunto de estrategias tendientes al licenciamiento, con profesionales competitivos, que atiendan las demandas regionales y nacionales, el desarrollo sostenible y cuidado del medio ambiente, en el marco de una educación crítica, reflexiva e intercultural evidenciado en la interiorización y práctica de valores morales, fundamentales para vivir en paz y armonía.

El objetivo del presente documento es el de guiar al instituto con un instrumento actualizado, que planifique el desarrollo para los próximos 06 años (2025- 2032), según las nuevas estrategias y normatividad vigente del MINEDU. Tiempo necesario, para desarrollar las acciones planificadas para el crecimiento de nuestro instituto, los mismos que permitan mejorar y consolidar la calidad, diversificación y competitividad de sus servicios académicos, tecnológicos, administrativos y empresariales, camino a lograr su excelencia y acreditación institucional.

El Proyecto Educativo Institucional permitirá al IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO " construir su propia cultura organizacional y su propio escenario de desarrollo, cumpliendo con las metas de la visión y misión institucional, durante los próximos seis años, asimismo, le permitirá contar con un conjunto de instrumentos e indicadores de mejoramiento de la calidad y productividad de sus servicios, así como, del desempeño y rendimiento del recurso humanos, conocer su capacidad instalada actual y potencial a través de la optimización de sus recursos y contar con objetivos estratégicos viables y priorizados, estrategias vitales de desarrollo y una propuesta de programación de actividades para los próximos seis años.

Los enfoques principales utilizados en el presente documento, además de su pretensión de ser un documento claro y concreto, tiende, además, ser:



IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO"

Participativo: El PEI fue elaborado de manera participativa por la comunidad educativa de la institución, bajo el liderazgo de la Directora General y en el marco de una visión compartida.

Motivador: El PEI es un documento que impulsa a la acción a los diversos actores de la comunidad educativa que genera confianza y compromiso.

Flexible: El PEI se adapta a los cambios según los resultados y la situación de los contextos interno y externo de la institución.

Presentamos a la comunidad educativa nuestro Proyecto Educativo Institucional que será orientador y operativo de la gestión que proyectamos estratégicamente dentro de un marco filosófico, sociocultural, que permita brindar una educación pertinente y relevante orientada a satisfacer las necesidades internas y responder positivamente a las demandas externas.

Dirección General

CAPITULO I INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

1. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

1.1. DENOMINACIÓN

IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO"

1.2. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

| | |
|-----------|---------------------------|
| REGIÓN | : Arequipa |
| PROVINCIA | : Arequipa |
| DISTRITO | : Arequipa |
| DIRECCIÓN | : Calle San camilo N° 510 |
| TELÉFONO | 054 232026 |
| GESTIÓN | : Privado |

La sede central del IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO" está ubicado en la calle San Camilo N° 510 del distrito del cercado de Arequipa.

1.3. RESEÑA HISTÓRICA

La señora Magister en enfermería Lilia Flori Gutiérrez Molero, trabajo en el hospital Goyeneche de Arequipa como enfermera, observando que los técnicos en enfermería son indispensables para la atención de los pacientes.

Los técnicos en enfermería son ayuda de los médicos y las licenciadas en enfermería, razón por la cual fundó en el año 1985 el CEO "Salud y Belleza", donde formó a técnicos auxiliares en enfermería, posteriormente en el año 1999 cambia a Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "SALUD Y BELLEZA" con R.M N719-99-ED y RD 221-99-ED, para la formación de profesionales técnicos en las carreras de enfermería técnica y farmacia a los jóvenes de escasos recursos económicos, proporcionándoles medias becas, ya que no podrían asistir a las universidades privadas por tener costos

muy elevados.

Posteriormente apertura la carrera de profesional Técnico en Farmacia, desde entonces ha formado profesionales dignos y de calidad que en la actualidad vienen laborando en hospitales, centros de salud, postas sanitarias y en instituciones de salud privadas a nivel nacional e internacional.

En el año 2017, se hizo el cambio de nombre al de IESTP "SALUD y BELLEZA" al de Instituto de Educación Superior "LILIA GUTIERREZ MOLERO", en merito a que la Directora es compositora, poeta y escritora, dando la fuerza y el realce respectivo a la Institución, en donde forma profesionales de calidad para la sociedad, ya que los jóvenes son la riqueza de la patria.

1.4. VISIÓN.

AL 2032 SER UNA INSTITUCIÓN LÍDER EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES TÉCNICOS DE LA SALUD, LICENCIADA Y ACREDITADA POR LA CALIDAD DE SUS EGRESADOS A NIVEL REGIONAL Y NACIONAL

1.5. MISIÓN

FORMAR PROFESIONALES TÉCNICOS DE CALIDAD Y EXCELENCIA EN EL CAMPO DE LA SALUD, PONIENDO EN PRÁCTICA EL HUMANISMO EN EL SERVICIO DE LA SALUD DE LA PERSONA FAMILIA Y COMUNIDAD DE NUESTRA REGIÓN Y PAÍS.

1.6. VALORES

Para el cumplimiento de nuestra Misión y Visión nos planteamos los siguientes Valores Institucionales:

a. Amor.

Es un sentimiento de afecto universal hacia otra persona o hacia la comunidad. Como valor, constituye la base para distinguir el bien del mal

y es una fuerza que impulsa actitudes positivas y acciones orientadas al bienestar. El amor genera paz, tranquilidad, alegría y equilibrio emocional. No solo se manifiesta en nuestras relaciones familiares, sino también en el aprecio por uno mismo, el respeto hacia los demás, el cuidado del entorno y el compromiso con la profesión y con la Institución. Implica comprender, servir, compartir y convivir bajo principios de respeto y solidaridad.

b. Respeto.

Significa valorar a los demás, reconocer su dignidad y aceptar su derecho a pensar y actuar conforme a sus convicciones. El respeto exige actuar con veracidad, rechazar la mentira, la calumnia y cualquier forma de engaño. Supone trato amable, cordial y transparente en las relaciones humanas, lo cual favorece la convivencia, el trabajo en equipo y la aceptación de las diferencias. Promueve un ambiente seguro y armonioso, evita la violencia y garantiza relaciones interpersonales basadas en la amabilidad y la cortesía. Todos tenemos derecho a ser respetados y, por tanto, el deber de respetar a quienes nos rodean.

c. Solidaridad.

Es un valor que se caracteriza por la colaboración mutua entre individuos y grupos, especialmente ante situaciones adversas. La persona solidaria se muestra dispuesta a ayudar y brindar apoyo a quienes lo necesitan, sin esperar beneficio personal. La solidaridad contribuye a superar dificultades colectivas, fortalecer vínculos sociales y promover una cultura de empatía y sensibilidad frente a las necesidades de los demás.

d. Disciplina.

Es un valor fundamental en la formación personal, pues promueve la autorresponsabilidad y el desarrollo de buenos hábitos. Implica respeto por uno mismo, por las normas establecidas y por la autoridad. La disciplina se construye con el acompañamiento de la familia, los docentes y otros actores sociales que fomentan valores positivos. Se fortalece

mediante la práctica constante, la corrección de conductas inadecuadas, la puntualidad, la responsabilidad y la adopción de modelos de comportamiento que favorezcan la convivencia y el aprendizaje.

e. Honradez.

La honradez es un valor moral y una cualidad que define a la persona justa, íntegra y confiable. Una persona honrada actúa con lealtad y rectitud, reconoce la importancia del respeto y la justicia y se comporta conforme a la verdad. La honradez inspira confianza, defiende la transparencia y rechaza el fraude y cualquier tipo de corrupción. Supone asumir con responsabilidad las consecuencias de los actos propios, tanto en el ámbito jurídico como en el convivencial.

f. Creatividad.

La creatividad es la capacidad de generar ideas, soluciones o propuestas innovadoras que permitan transformar el entorno y resolver problemas de manera original. Si bien puede ser una cualidad innata, es necesario estimularla durante todo el proceso formativo. La creatividad fomenta el pensamiento crítico, la iniciativa y la innovación, impulsando a las personas a imaginar nuevas formas de mejorar su desempeño y contribuir al desarrollo personal, institucional y social.

g. Responsabilidad.

Es la capacidad de cumplir obligaciones y asumir las consecuencias de las decisiones y acciones propias. Implica reflexionar antes de actuar, pensar en los efectos que pueden tener nuestras conductas sobre nosotros mismos y sobre los demás, reconocer errores y estar dispuesto a corregirlos. La responsabilidad se refleja en la puntualidad, el compromiso con el trabajo, el respeto por las normas y la conciencia del impacto que generan nuestras acciones en la comunidad.

h. Humanismo.

Es el valor que reconoce la dignidad humana como centro de la vida social

y educativa. El humanismo fomenta el respeto, la reflexión y la comprensión de las necesidades propias y de los demás. Implica una actitud abierta al diálogo, a la autocrítica y a la búsqueda de soluciones que contribuyan al crecimiento integral de la persona y a la convivencia armónica. En nuestra Institución, el humanismo orienta la formación hacia el desarrollo pleno, consciente y responsable frente a los retos del entorno.

1.7. MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL

La organización, conducción y el funcionamiento del I.E.S. "Lilia Gutiérrez Molero", está amparado por los dispositivos legales vigentes, siguientes:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Ley N° 31653, Ley que modifica la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU, que aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva.
- Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Decreto Supremo N° 016-2021-MINEDU, que modifica el Reglamento de la Ley 30512 y lo adecua a lo dispuesto en:
 - o el Decreto de Urgencia N° 017-2020, que establece medidas para el fortalecimiento del licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior, y
 - o el Decreto Legislativo N° 1495, que establece disposiciones para garantizar la continuidad y calidad del servicio educativo en el marco de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Decreto Supremo N° 007-2005-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- Resolución Viceministerial N° 176-2021-MINEDU, que aprueba el

Documento Normativo denominado “Disposiciones que regulan la transitabilidad entre instituciones educativas de Educación Básica, Técnico-Productiva y Superior Tecnológica”.

- Resolución Viceministerial N° 178-2018-MINEDU, que aprueba el “Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva”, y los “Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica”.
- Resolución Viceministerial N° 277-2019-MINEDU, que modifica los Lineamientos Académicos Generales aprobados por la Resolución Viceministerial N° 178-2018-MINEDU, actualizando numerales y anexos correspondientes.
- Resolución Viceministerial N° 049-2022-MINEDU, Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.
- Resolución Viceministerial N° 140-2021-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Criterios de Diseño para Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica”.
- Resolución Viceministerial N° 168-2022-MINEDU, que modifica los “Criterios de Diseño para Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica”, aprobados por la RVM N° 140-2021-MINEDU.
- Resolución Viceministerial N° 103-2022-MINEDU, que deroga la Resolución Viceministerial N° 276-2019-MINEDU y aprueba el documento normativo denominado “Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica”.

1.8. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Lilia Gutiérrez Molero” se expresa como un conjunto de valores, creencias, expectativas y prácticas institucionales que orientan el comportamiento de los integrantes de la comunidad educativa. Constituye la base que sustenta la identidad institucional y permite que las decisiones, los procesos y la convivencia se desarrollen en un ambiente de respeto,

participación y responsabilidad compartida.

Se fomenta una actitud ética permanente, que promueve el diálogo asertivo, la tolerancia, la inclusión y la resolución pacífica de conflictos. La comunicación interna se concibe como un proceso institucional transparente que facilita el trabajo colaborativo entre directivos, docentes, estudiantes y personal administrativo. Asimismo, se impulsa la participación activa en el cumplimiento de la misión y visión institucional, consolidando un sentido de pertenencia y mejora continua.

El Instituto promueve un clima laboral saludable que se fundamenta en el reconocimiento del esfuerzo individual, la motivación profesional y el compromiso institucional. Se valoran la iniciativa, la cooperación, la creatividad y la cordialidad en las relaciones humanas, reforzando el respeto a la diversidad sociocultural y la equidad. La cultura organizacional se sustenta también en el cumplimiento estricto de las normas internas y de convivencia, así como en la conducta responsable frente a la comunidad educativa y a la sociedad.

Esta cultura organizacional se fortalece mediante acciones formativas permanentes, reuniones de coordinación, trabajo colegiado y liderazgo institucional orientado a resultados. Cada integrante del Instituto asume la responsabilidad de aplicar los valores institucionales en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo a crear un ambiente institucional armónico, eficiente y orientado al logro de los objetivos estratégicos que se plantean en el presente Proyecto Educativo Institucional.

1.9. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL.

**COMPROMETIDOS CON LA VIDA Y LA SALUD DE LA
PERSONA FAMILIA Y COMUNIDAD DE LA REGIÓN Y DEL PAÍS.**

Nuestra alma mater es una Institución que considera que el ser humano ha nacido para vivir y alcanzar el pleno desarrollo de sus facultades. Sin embargo, muchas veces arremete contra su cuerpo y atenta contra su salud o la descuida. Es que "vivir es un arte", cuyo fundamento esté en el ejercicio ético y responsable de las libertades individuales. El cuidado de la propia vida es

precisamente la primera y principal responsabilidad del ser humano.

El cuidado de la vida se basa entonces en la comprensión del carácter mismo, de la lógica y de los fundamentos y expresiones de esa vida. Es decir, la vida es el ser absolutamente necesario que sirve de fundamento y condición de posibilidad para toda otra idea, 'Valor o principio, incluyendo también los actos. La vida humana se afirma a sí misma como la posibilidad de toda otra posibilidad. Esto significa que la vida humana es causa sui generis en el sentido de que la existencia se asume y se despliega en cuanto posibilidad y a partir de sus propios posibles. En términos más específicos, la existencia humana es para cada individuo la totalidad de los “yo puedo”; inclusive de lo que la vida misma no pueda, pues la imposibilidad es también una modalidad de la posibilidad.

Por otro lado, la salud es una responsabilidad individual y social; por lo que todas las personas y las instituciones educativas comprometidas con la salud debemos contribuir a su cuidado en la medida de lo posible. Para esto, es necesario tener los conocimientos básicos para alcanzar un mayor bienestar físico, mental, afectivo y social.

Nuestra Institución está comprometida en promover una idea integral de salud, entendiendo por ello no solo la ausencia de una enfermedad o dolencia, sino una armonía y bienestar en todos los aspectos que influyen en la vida del ser humano; como el conocimiento y funcionamiento de su cuerpo, el equilibrio en sus emociones e ideas, la armónica convivencia con las personas que tratamos y el medio que nos rodea, entre otros.

El IES “Lilia Gutiérrez Molero” es una institución educativa que trabaja con entusiasmo y realiza actividades que se propone para adquirir nuevos aprendizajes en sus estudiantes de las carreras profesionales de la salud, las que lo ayudaran a tener un mejor desarrollo personal, familiar, como también el de su comunidad. Podemos resumir nuestra inquietud en el siguiente lema:

APRENDER PARA SERVIR

Hay que recorrer el camino del aprender a servir. Para algunos oídos esto puede sonar a cosa rara, pero lo raro es vivir alejado de algo tan importante en la vida de las personas.

Nuestra institución centra su interés en el educar para servir a los demás, a la familia, a la comunidad, a la sociedad; porque servir enorgullece a la persona, no la rebaja, la enaltece, pero para servir hay que estar disponible, hay que tratar a los demás con un respeto infinito.

Lo cierto es que, si no vivimos para servir, no servimos para vivir, Aprender a servir es ayudar a los demás a hacer, a ser y a crecer como personas, Servir no hace servil al hombre, al contrario, le permite hacerlo más grande que una persona tiene a su alcance: hacer felices a otros. Por ahí, más que por una excesiva preocupación de sí mismo, puede llegar la propia felicidad.

Nuestro instituto nace para servir, para implantar una cultura del dar, no del tener. Quien sirve esté ayudando a construir la vida del otro. Quien da es más feliz que aquel que posee, porque para dar hay que poseer y desprenderse de lo que se posee. Dar no es solo dar cosas, dar tiempo, dar oportunidades, dar atención, dar cuidado.

Servir es, ante todo, darse, poner a la altura de las necesidades de los otros, estar siempre disponible para ayudar, para colaborar, para cuidar la salud de la persona, familia y comunidad.

La persona tiene una interioridad que respalda la acción exterior del servicio. Si le falta, entonces sucumbe ante las dificultades, se agrandan los obstáculos, se aleja de los otros o se defiende con palabras que no nacen de lo hondo de sí mismo, sino de las conveniencias sociales que permiten guardar las apariencias o simplemente desempeñar un papel, la persona necesita del silencio interior para poder entender bien sus propias palabras y para que ellas sean sonidos significativos, mensajes que llegan a su destino, que se entienden porque revelan una vida vivida.

Lo que importa es lo cualitativamente más valioso: espíritu de servicio y de sacrificio, comprensión, voluntariedad, generosidad, disponibilidad y

magnanimidad.

1.10. UBICACIÓN



CAPITULO II DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO EXTERNO E INTERNO DE LA INSTITUCIÓN

2.1. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO EXTERNO DE LA REGIÓN AREQUIPA Y SU RELACIÓN CON EL IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO"

2.1.1. TENDENCIAS ACTUALES QUE IMPACTAN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La sociedad actual requiere de jóvenes profesionales con capacidades y competencias específicas para hacer frente a los cambios de las condiciones y realidades del contexto en aspectos políticos, sociales y económicos que en la actualidad impactan a la comunidad y por lo tanto a la Educación Superior, por lo tanto, desde la formación responder a las necesidades de aprendizaje de los jóvenes que acceden a la educación superior.

De otra parte, para hablar de tendencias es importante mencionar algunos de los siguientes aspectos:

- Educación que trasciende la modalidad presencial para abordar modelos híbridos.
- Abordar las competencias del siglo XXI - competencias blandas.
- Inclusión
- Trabajo colaborativo entre las instituciones de educación superior y el sector externo.
- Un mundo globalmente conectado y lo que esto significa para la educación superior.
- Diseño de nuevos currículos, nuevas pedagogías, nuevas didácticas que trasciendan los aprendizajes basados en contenidos.
- Avances en las tecnologías y el impacto de esto en los aprendizajes, en el desarrollo de competencias.
- Currículos interdisciplinarios y transdisciplinarios.
- Una educación que responda a los objetivos de desarrollo sostenible.

- La transformación del maestro.
- Una educación que establezca vínculos y redes con entidades de cooperación internacional.

2.1.2. ESTADÍSTICAS DE LA REGIÓN AREQUIPA

La población en la Región Arequipa proyectada para el 2024 es de 1594,091 habitantes, los cuales se encuentran en cada provincia: Arequipa con 1 251,101, Islay con 55,947, Camaná con 66,905, Caravelí con 47,400, Castilla con 34,876, Caylloma con 108,680, Condesuyos con 16,296 y La Unión con 12,886 habitantes

TABLA 1: POBLACIÓN DE LA REGIÓN AREQUIPA

| PROVINCIA | Total |
|------------------|------------------|
| AREQUIPA | 1251101 |
| CAMANÁ | 66905 |
| CARAVELI | 47400 |
| CASTILLA | 34876 |
| CAYLLOMA | 108680 |
| CONDESUYOS | 16296 |
| ISLAY | 55947 |
| LA UNIÓN | 12886 |
| TOTAL | 1 594,091 |

Fuente: 'FUENTE: CENSO NACIONAL XI DE POBLACION Y VI DE VIVIENDA 2017/- BOLETIN DEMOGRAFICO N° 26,37, 39 / RENIEC / Padrón Nominal/ CNV

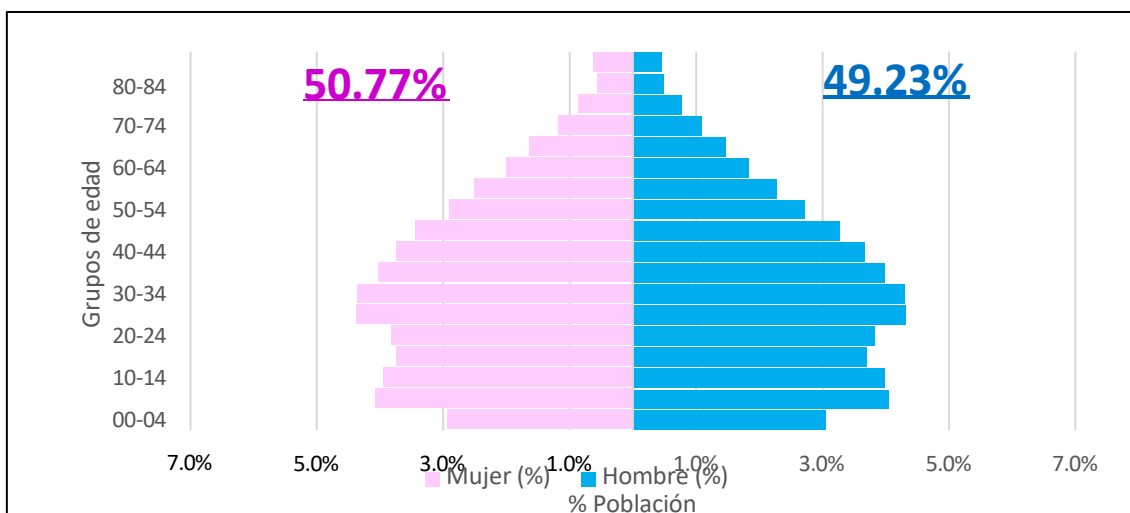
NOTA: LA POBLACION ESTIMADA DE EDADES SIMPLES Y GRUPOS DE EDAD DE DISTRITOS, CORRESPONDEN A CIFRAS REFERENCIALES HASTA OBTENER LAS CIFRAS DE LAS PROYECCIONES DEL INEI

Respecto a las edades y sexo de la región se tiene que la población por edades se manifiesta en mayor proporción dentro del rango de 25 a 30 años y para el caso de habitantes según sexo se tiene que la población femenina es de 809,259 y de varones igual a 784,832, haciendo un total de 1,594,091.

TABLA 2: POBLACIÓN POR EDADES Y SEXO DE LA REGIÓN AREQUIPA

| GRUPOS DE EDAD | POR SEXO | | Total general |
|----------------------|----------------|----------------|------------------|
| | Hombre | Mujer | |
| 00-04 | 48,592 | 46,811 | 95,403 |
| 05-09 | 64,426 | 64,966 | 129,392 |
| 10-14 | 63,483 | 63,041 | 126,524 |
| 15-19 | 58,900 | 59,690 | 118,590 |
| 20-24 | 60,892 | 60,956 | 121,848 |
| 25-29 | 68,808 | 69,634 | 138,442 |
| 30-34 | 68,490 | 69,356 | 137,846 |
| 35-39 | 63,491 | 64,117 | 127,608 |
| 40-44 | 58,540 | 59,715 | 118,255 |
| 45-49 | 52,211 | 54,913 | 107,124 |
| 50-54 | 43,438 | 46,364 | 89,802 |
| 55-59 | 36,326 | 39,883 | 76,209 |
| 60-64 | 29,311 | 31,885 | 61,196 |
| 65-69 | 23,449 | 26,132 | 49,581 |
| 70-74 | 17,254 | 18,981 | 36,235 |
| 75-79 | 12,239 | 13,811 | 26,050 |
| 80-84 | 7,844 | 9,116 | 16,960 |
| 85+ | 7,138 | 9,888 | 17,026 |
| Total general | 784,832 | 809,259 | 1,594,091 |

GRAFICO 1: POBLACIÓN POR EDADES Y SEXO DE LA REGIÓN AREQUIPA

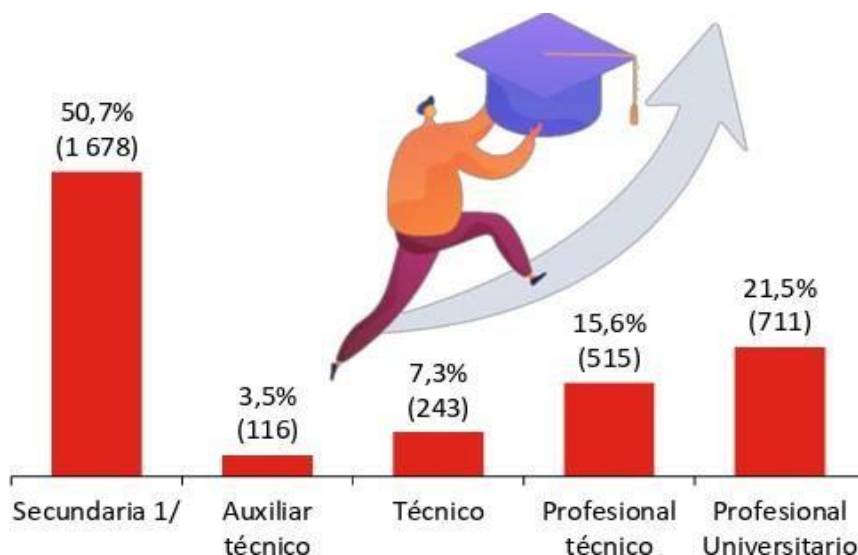


Fuente: OGEI/OGTI-Minsa
* Actualizado con datos INEI

2.1.3. DEMANDA OCUPACIONAL DE LA REGIÓN AREQUIPA

Nivel educativo mínimo requerido para ocupar el 50,7% de los nuevos puestos de trabajo de naturaleza permanente sería necesario contar como mínimo con educación secundaria completa. Asimismo, los profesionales técnicos abarcarían el 15,6% del total de la demanda de naturaleza permanente; seguidos por los técnicos 7,3% entre otros niveles educativos.

GRÁFICO 2: DEMANDA DE NATURALEZA PERMANENTE SEGÚN NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO, 2024 AREQUIPA



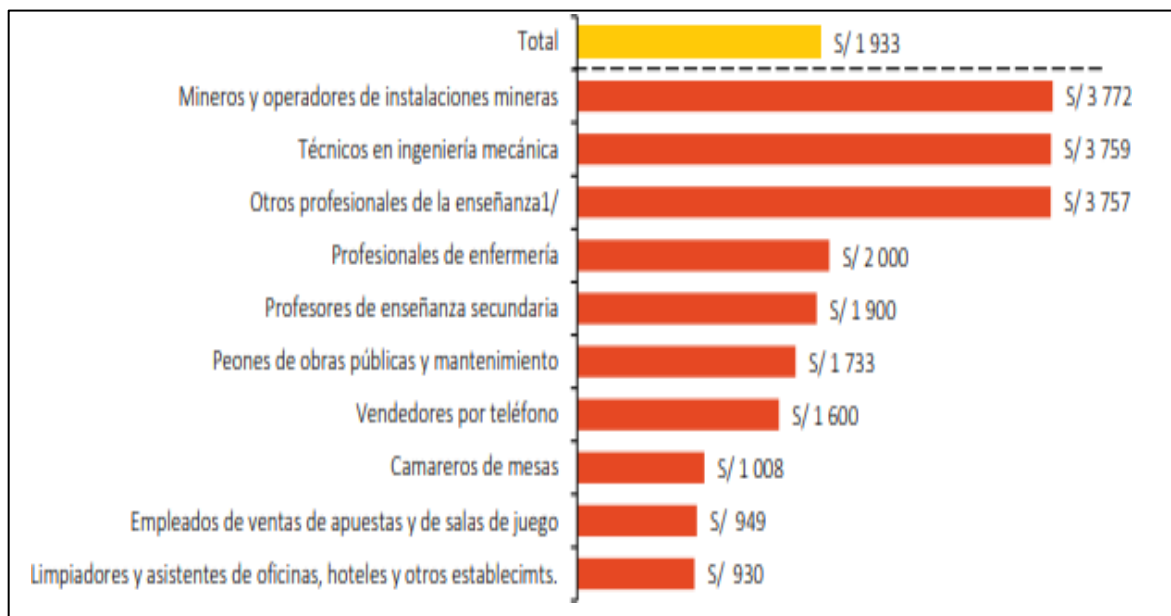
Nota: El nivel educativo auxiliar técnico corresponde hasta 1 año de estudio. El nivel educativo técnico corresponde de 1 a 2 años de estudios. El nivel educativo profesional técnico corresponde de 3 a 4 años de estudios. La suma de las partes es menor al 100% debido a que se excluye al nivel educación universitario incompleto, por tener una representación baja (1,3%). La suma de las partes puede no coincidir con el total debido al redondeo de cifras. 1/ Incluye sin nivel o primaria. Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2023. Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

2.1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA DEMANDA: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL DEL PERSONAL A CONTRATAR.

La remuneración promedio mensual para el personal que se demandaría en nuevos puestos de trabajo de carácter permanente (1 070 personas), en 2022, sería S/1933, que representa un incremento de 28% respecto a la

remuneración promedio que tendría la demanda en 2021 (S/1 516). Dentro de las 10 ocupaciones que tendrían mayor demanda de personal en 2022, la ocupación con mejor remuneración es Mineros y operadores de instalaciones mineras, con una remuneración promedio mensual de S/ 3 772; seguida de Técnicos en ingeniería mecánica (S/3 759); y Otros profesionales de la enseñanza con S/3 757. 19 La remuneración promedio mensual sólo se obtiene para puestos de carácter permanente. 45% 39% 5% 2% 2% Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos Peones de obras públicas y mantenimiento Agentes de seguros Conductores de autobuses y tranvías Ingenieros mecánicos Total: 408 trabajadores/as 21% 11% 8% 5% 4% Técnicos en ingeniería mecánica Mineros y operadores de instalaciones mineras Otros profesionales de la enseñanza1/ Vendedores por teléfono Camareros de mesas Total: 614 trabajadores/as

GRÁFICO 4: REMUNERACIÓN PROMEDIO MENSUAL DE LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS, AREQUIPA 2022



Nota: Ocupaciones a nivel de grupo primario (4 dígitos), según CNO2015 de INEI. El cálculo de remuneración excluye casos menores de S/. 930. 1/ Incluye no clasificados en el subgrupo principal 23; por ejemplo, quienes dan clases particulares sobre materias distintas de los idiomas, la música, las artes y la tecnología de la información. Así como, quienes asesoran alumnos/as sobre temas educativos.

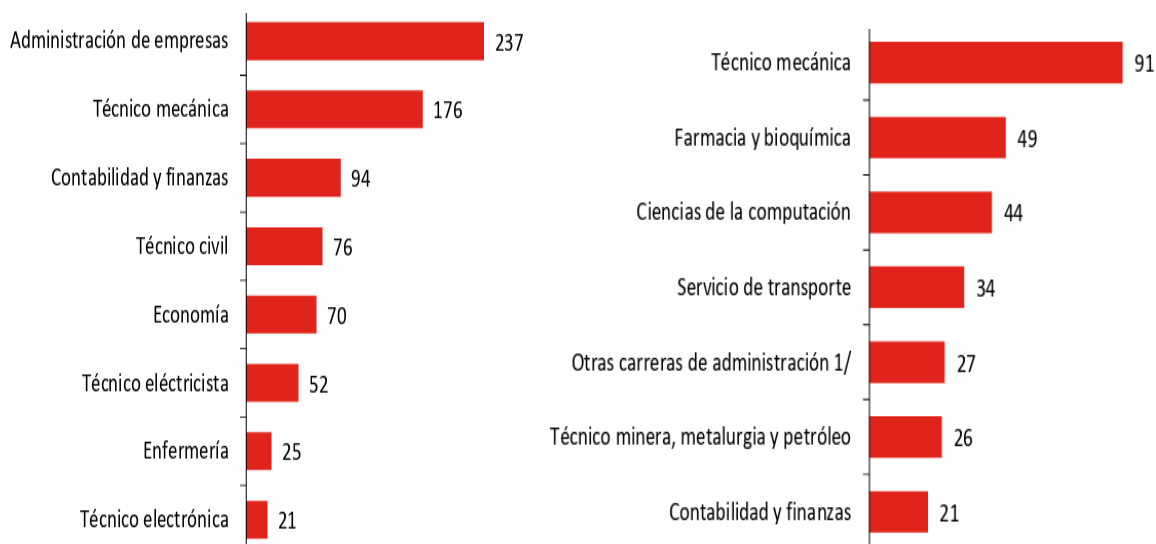
Fuente: MTPE - DGPE - Encuesta de Demanda Ocupacional a empresas de 20 y más trabajadores/as.

Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

2.1.5. CARRERAS TÉCNICAS MÁS DEMANDADAS

Entre los nuevos puestos de trabajo donde se solicitaría como mínimo el nivel educativo técnico, se generarían 237 puestos de trabajo para desempeñar labores de administración de empresas, siendo la ocupación más demandada para dicho nivel educativo; existe 49 puestos para farmacia y 25 puestos para enfermería.

GRÁFICO 5: DEMANDA DE CARRERAS TÉCNICAS EN 2024 AREQUIPA



Nota: Carreras a tres dígitos en base al “Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productivas” del INEI. El nivel educativo profesional técnico corresponde de 3 a 4 años de estudios. Corresponde a una pregunta de respuesta múltiple. Considera la demanda de naturaleza permanente. Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional 2023. Elaboración: MTPE - DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL)

2.2. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO INTERNO DEL IES “LILIA GUTIERREZ MOLERO”

El Instituto Lilia Gutiérrez Molero, durante la pandemia desarrollo un trabajo virtual, con el uso de plataforma virtual y conforme a la normatividad, a partir del 2022 el trabajo se va normalizando y se está trabajando de forma presencial y semipresencial en los semestres avanzados.

TABLA 3: ALUMNOS MATRICULADOS EN EL IES “LILIA GUTIERREZ MOLERO” SEGÚN REPORTE ESCALE

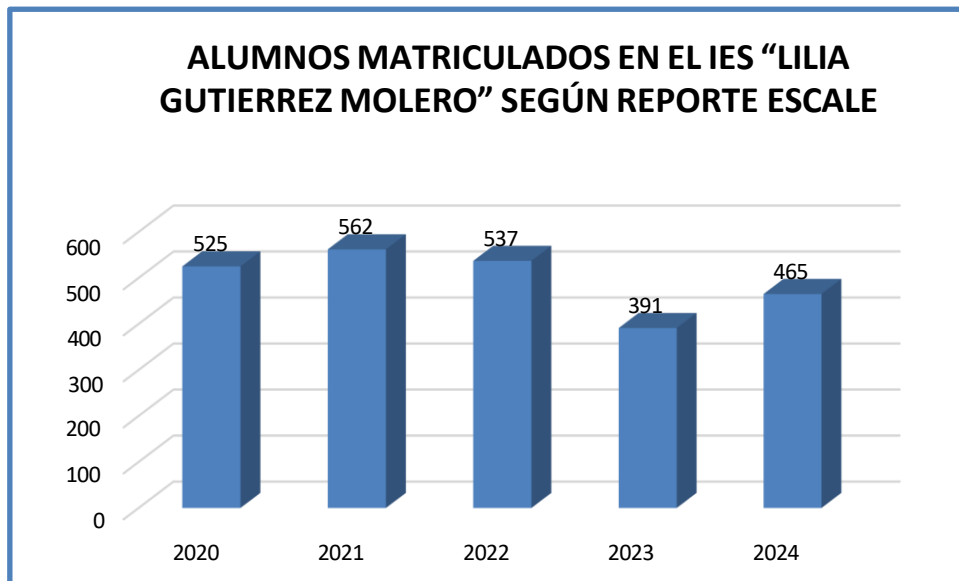
| ALUMNOS MATRICULADOS SEGÚN ESCALE | | | | | | |
|-----------------------------------|-----|------------|------------|------------|------------|------------|
| Semestre | Año | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| TOTAL | | 525 | 562 | 537 | 391 | 465 |
| I | | 42 | 151 | 111 | 83 | 60 |
| II | | 46 | 63 | 122 | 53 | 66 |
| III | | 100 | 42 | 153 | 64 | 84 |
| IV | | 158 | 43 | 65 | 53 | 59 |
| V | | 102 | 102 | 42 | 71 | 68 |
| VI | | 77 | 161 | 44 | 67 | 128 |
| SUMA | | 525 | 562 | 537 | 391 | 465 |

Fuente: ESCALE Estadística de la calidad educativa

https://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=1407147&anexo=0

ELABORACIÓN: Propia

GRÁFICO 6: ALUMNOS MATRICULADOS EN EL IES “LILIA GUTIERREZ MOLERO” SEGÚN REPORTE ESCALE



Fuente: ESCALE Estadística de la calidad educativa

https://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=1407147&anexo=0

ELABORACIÓN: Propia

Análisis, como podemos apreciar en la tabla teniendo como referencia las estadísticas de ESCALE, que en el año 2024 se tiene 465 alumnos matriculados, durante la pandemia el instituto que cobre pensiones bastantes bajas se cobró el 50% de las mismas y se dieron cantidad de becas por la

situación, en el 2024 se empezó a mejorar.

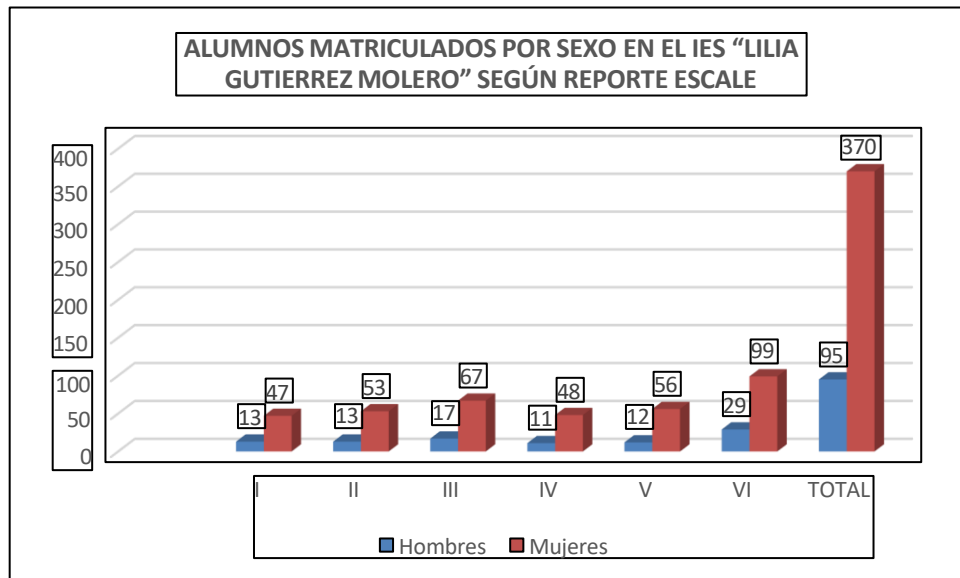
TABLA 4: ALUMNOS MATRICULADOS POR SEXO EN EL IES “LILIA GUTIERREZ MOLERO” SEGÚN REPORTE ESCALE

| ALUMNOS MATRICULADOS SEGÚN SEXO | | | |
|---------------------------------|-----|-----------|------------|
| Semestre | Año | 2024 | |
| TOTAL | | Hombres | Mujeres |
| I | | 13 | 47 |
| II | | 13 | 53 |
| III | | 17 | 67 |
| IV | | 11 | 48 |
| V | | 12 | 56 |
| VI | | 29 | 99 |
| TOTAL | | 95 | 370 |

Fuente: ESCALE Estadística de la calidad educativa

https://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=1407147&anexo=0 ELABORACIÓN: Propia

GRAFICO 7: ALUMNOS MATRICULADOS POR SEXO EN EL IES “LILIA GUTIERREZ MOLERO” SEGÚN REPORTE ESCALE



Fuente: ESCALE Estadística de la calidad educativa

https://escale.minedu.gob.pe/PadronWeb/info/ce?cod_mod=1407147&anexo=0 ELABORACIÓN: Propia

Como podemos apreciar en el Instituto la mayor cantidad son 370 mujeres y 95 hombres.

CAPITULO III DIAGNÓSTICO Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Utilizando focus group para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la colaboración de los docentes, personal administrativo y personal jerárquico el Instituto se elaboró el diagnóstico de la situación en que no encontramos de tal forma que podamos establecer clara y metodológicamente nuestros objetivos a corto mediano y largo plazo, para ello utilizamos la siguiente matriz.

3.1. FODA del IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO"

3.1.1. FORTALEZAS

- Ubicación del Local Institucional con condiciones pedagógicas, confort y fácil acceso para los estudiantes.
- Proyección de la capacidad instalada necesaria y personalizada.
- Plana Docente Idónea y capacitada en sus especialidades.
- Integración de los docentes a través de labor equipo.
- Buen servicio educativo.

3.1.2. DEBILIDADES

- Alta competencia de centros de educación superior, universidades e Institutos tecnológicos, lo que repercute en la captación de alumnos y en los costos educativos.
- Falta identidad institucional, lo cual afecta la imagen de la institución.
- Desinterés en la práctica de valores y conservación del ambiente en la comunidad educativa.
- Alta tasa morosidad en los pagos de pensiones por parte de los alumnos.
- La evaluación en la gestión se realiza todos los años, pero no se difunde.
- Falta de carreras profesionales para el crecimiento tecnológico local y regional.
- Estructuras curriculares tradicionales a ser reemplazada por el sistema

modular curricular.

- Contenidos curriculares deberán incorporar las innovaciones en valor de la región.

3.1.3. OPORTUNIDADES

a. Político Legal

- Ley N° 30512 - Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Nueva Ley de Educación Superior.
- Régimen legal que promueve la consolidación de las instituciones, a través del Sistema Nacional de Acreditación.

b. Tecnológico

- Utiliza de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- Promoción de la producción científica y tecnológica.
- Aplica las tendencias tecnológicas e interculturales del mundo.
- Cursos de capacitación de alto nivel.

c. Macroeconómico

- Oportunidades de trabajo en el mercado laboral de las empresas y entidades a nivel regional, nacional y mundial.

d. Social

- Presencia de grupos de interés en las nuevas carreras tecnológicas.
- Facilidad de acceso a carreras tecnológicas en institutos de educación superior tecnológicos.

e. Demográfico

- Mayor número de población en edad escolar que migra de otros distritos, provincias y regiones.
- Población entre 17 y 30 años con afán de acceder al nivel de educación superior.

3.1.4. AMENAZAS

a. Político Legal

- La normatividad en lo que respecta a grados académicos no reconoce



IES “LILIA GUTIERREZ MOLERO”

la igualdad de institutos – universidades.

- Limitación en metas de atención.

b. Tecnológico

- Avance vertiginoso de la ciencia y tecnología.
- Competencia de otros institutos que brindan carreras similares.

c. Macroeconómico

- Carencia de empleo.
- Bajos salarios.
- Alto costo de servicios.

d. Social

- Pobreza. Inestabilidad social.
- Inseguridad ciudadana. Falta de práctica de valores.

e. Demográfico

- Estudiantes con diversos niveles culturales y sociales.

3.2. LOGROS Y DIFICULTADES PRIORIZADAS: ÁREA INSTITUCIONAL

a. Principales logros

- Convenios y relaciones con otras instituciones y empresas.
- Capacitación docente por iniciativa de las autoridades.

b. Dificultades

- Las Carreras Profesionales de no cuenta con difusión en el mercado laboral.
- El aspecto económico, dentro de la coyuntura social se tiene un alto índice de pobreza.

3.2.1. ÁREA ACADÉMICA

a. Principales logros

- Interés de la plana docente en aplicar cambios que significan mayores beneficios para los estudiantes.
- Planes de estudio de las Carreras Profesionales adecuados al

enfoque por competencias y sistema modular. Programaciones Curriculares y Sílabos de todas las Unidades Didácticas elaborados de acuerdo al enfoque por competencias.

- Docentes capacitados en programación curricular de acuerdo al enfoque por competencias y sistema modular que plantea el Ministerio de Educación.

b. Dificultades

- La mayoría de los docentes tiene dificultad para diseñar y desarrollar actividades de aprendizajes aplicando técnicas y métodos que garanticen el aprendizaje, por lo cual tienen el acompañamiento y asesoramiento técnico especializado en metodología de la enseñanza de carreras tecnológicas
- Los materiales educativos e instrumentos de evaluación que preparan los docentes, enfatizan demasiado en los contenidos, por lo cual se están incorporando equipos, medios y elementos didácticos que motiven a los estudiantes y consoliden sus aprendizajes significativos.

3.2.2 ÁREA ADMINISTRATIVA

a. Principales logros

- La institución tiene una política de mejoramiento continuo de la infraestructura, construcción de local, aulas, laboratorios, talleres y dotación de equipos.

b. Dificultades

- El equipamiento de aprendizaje con apoyo de la biblioteca tendrá que estar conectada a las redes virtuales de múltiples países.
- Se deberá intensificar la capacitación al personal administrativo.

3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

a) Primer objetivo estratégico

Consolidar la gestión institucional a través de una política de calidad basada en el liderazgo, planificación, organización, dirección y control de los procesos administrativos y académicos.



IES “LILIA GUTIERREZ MOLERO”

b) Segundo objetivo estratégico

Actualizar de la oferta formativa técnica pertinente que garantice una formación integral en los futuros profesionales técnicos, con valores éticos y morales.

c) Tercer objetivo estratégico

Reforzar servicios de actualización y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y tecnología moderna para el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y de bienestar que permitan el buen desenvolvimiento y desarrollo de las competencias.

3.3.1. OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECÍFICOS

| ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES | | | |
|---------------------------------------|---|------------------------------------|--|
| OEI | OBJETIVO | OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECÍFICOS | |
| OEI-1 | Consolidar la gestión institucional a través de una política de calidad basada en el liderazgo, planificación, organización, dirección y control de los procesos administrativos y académicos | OEI-1.1 | Posicionar la oferta educativa institucional en el espacio regional en mediano plazo. |
| | | OEI-1.2 | Fortalecer el proceso de articulación con instituciones públicas y privadas del sector salud y organizaciones del sector. |
| OEI-2 | Actualizar la oferta formativa técnica pertinente que garantice una formación integral en los futuros profesionales técnicos, con valores éticos y morales. | OEI-2.1 | Fortalecer las estructuras curriculares con enfoque por competencias que garantice la formación de los estudiantes de acuerdo a las competencias laborales que exige el mercado laboral actual. |
| | | OEI-2.2 | Fortalecer el proceso de selección de los postulantes, teniendo en cuenta los perfiles del ingresante, las normas vigentes e institucionales y las necesidades del mercado laboral. |
| | | OEI-2.3 | Desarrollar actividades culturales, artísticas, sociales y deportivas a fin de fortalecer y complementar la formación integral de nuestros estudiantes. |
| | | OEI-2.4 | Brindar apoyo constante al estudiante en consejería y psicología contribuyendo a su formación personal y profesional, mediante la identificación de problemas, desarrollar sus potencialidades y superar sus limitaciones, a fin de superar los problemas académicos |

| | | | |
|--------------|---|----------------|---|
| | | OEI-2.5 | Reforzar la bolsa de trabajo institucional y seguimiento de egresados que permita insertar en el mercado laboral a nuestros egresados. |
| | | OEI-2.6 | Fortalecer la inserción y trayectoria laboral del egresado, estableciendo una base de datos de egresados |
| OEI-3 | Reforzar servicios de actualización y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y tecnología moderna para el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y de bienestar que permitan el buen desenvolvimiento y desarrollo de las competencias. | OEI-3.1 | Realizar las labores de mantenimiento de los equipos, soporte tecnológico, máquinas, talleres, infraestructura y otros necesarios para el desarrollo académico de los Programas de estudio. |
| | | OEI-3.2 | Implementar con insumos, equipos, máquinas e instrumentos los talleres y laboratorios, optimizando la utilización de los recursos. |
| | | OEI-3.3 | Modernización del sistema administrativo mediante la aplicación de software, hardware y sistemas informáticos específicos para una mejor atención a los usuarios. |
| | | OEI-3.4 | Reforzar políticas de protección y prevención ambiental en bioseguridad y seguridad en la institución. |

3.3.2. ACCIONES ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

| DIMENSIÓN | OBJETIVO ESTRATÉGICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ESTRATÉGIAS | AÑO | | | | | | | | |
|---------------|---|--|---|------|------|------|------|------|------|------|------|---|
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 | |
| INSTITUCIONAL | Consolidar la gestión institucional a través de una política de calidad basada en el liderazgo, planificación, organización, dirección y control de los procesos administrativos y académicos | OEI-1. Posicionar la oferta educativa institucional en el espacio regional en mediano plazo. | <ul style="list-style-type: none"> Aplicar estrategias para fortalecer la Imagen Institucional de la institución | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | OEI-2. Fortalecer el proceso de articulación con instituciones públicas y privadas del sector salud y organizaciones del sector. | <ul style="list-style-type: none"> Establecer convenios y/o alianzas estratégicas con el sector empresarial | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| ACADÉMICA | Actualizar la oferta formativa técnica pertinente que garantice una formación integral en los futuros profesionales técnicos, con valores éticos y morales. | OEI-3. Fortalecer las estructuras curriculares con enfoque por competencias que garantice la formación de los estudiantes de acuerdo a las competencias laborales que exige el mercado laboral actual. | <ul style="list-style-type: none"> Planificar y realizar capacitación a los docentes. | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | OEI-4. Fortalecer el proceso de selección de los postulantes, teniendo en cuenta los perfiles del ingresante, las normas vigentes e | <ul style="list-style-type: none"> Planificar y ejecutar el proceso de admisión | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | institucionales y las necesidades del mercado laboral. | | | | | | | | | | | |
| | | OEI-5. Desarrollar actividades culturales, artísticas, sociales y deportivas a fin de fortalecer y complementar la formación integral de nuestros estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar actividades extra curriculares | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | OEI-6. Brindar apoyo constante al estudiante en consejería y psicología contribuyendo a su formación personal y profesional, mediante la identificación de problemas, desarrollar sus potencialidades y superar sus limitaciones, a fin de superar los problemas académicos. | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de campañas de consejería tutoría y psicopedagógicas al alumnado | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | OEI-7. Reforzar la bolsa de trabajo institucional y seguimiento de egresados que permita insertar en el mercado laboral a nuestros egresados. | <ul style="list-style-type: none"> Implementar el trabajo de la bolsa de trabajo institucional | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | OEI-8. Fortalecer la inserción y trayectoria laboral del egresado, estableciendo una base de datos de egresados | <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la inserción y trayectoria laboral del egresado, estableciendo una base de datos de egresados | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

| | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ADMINISTRATIVA | Reforzar servicios de actualización y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y tecnología moderna para el desarrollo de las actividades académicas, administrativas y de bienestar que permitan el buen desenvolvimiento y desarrollo de las competencias | OEI-9. Realizar las labores de mantenimiento de los equipos, soporte tecnológico, máquinas, talleres, infraestructura y otros necesarios para el desarrollo académico de los Programas de estudio | Planificar y realizar el mantenimiento de infraestructura, equipos y máquinas | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | OEI-10. Implementar con insumos, equipos, máquinas e instrumentos los talleres y laboratorios, optimizando la utilización de los recursos. | Elaborar y ejecutar el plan y adquisición de bienes, equipos y máquinas. | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | OEI-11. Modernización del sistema administrativo mediante la aplicación de software, hardware y sistemas informáticos específicos para una mejor atención a los usuarios. | Modernizar el sistema administrativo del instituto con equipo y software específico | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | | OEI-12. Reforzar políticas de protección y prevención ambiental en bioseguridad y seguridad en la institución. | Implementar un plan de seguridad ambiental | X | X | X | X | X | X | X | X |

3.3.3. INDICADORES DE LOGRO Y SUS RESPECTIVAS METAS MULTIANUALES

| Objetivos Estratégicos Específicos | Indicador de logro | Medición de Indicador de logro | Metas Multianuales | | | | | | | UNIDAD RESPONSABLE | |
|--|---|----------------------------------|--------------------|------|------|------|------|------|------|--------------------|---|
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | | 2032 |
| OEI-1. Posicionar la oferta educativa institucional en el espacio regional en mediano plazo. | Elaboración de plan de trabajo de imagen institucional. | Plan | X | X | X | X | X | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General, • Unidad Académica |
| | Ejecución de procesos y estrategias de desarrollo del plan de imagen institucional. | Número de acciones y estrategias | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| | Evaluación anual de plan de marketing. | Informe de avance | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| OEI-2. Fortalecer el proceso de articulación con instituciones públicas y privadas del sector salud y organizaciones del sector. | Realizar convenios con empresas públicas y privadas. | Número de convenios | 04 | 04 | 06 | 06 | 08 | 08 | 10 | 10 | <ul style="list-style-type: none"> • Unidad Académica • Unidad de Bienestar |
| | Realizar Alianzas estratégicas con empresas públicas y privadas. | Numero de alianzas estratégicas | 01 | 01 | 02 | 02 | 02 | 02 | 05 | 05 | <ul style="list-style-type: none"> • Unidad Académica • Unidad de Bienestar |
| OEI-3. Fortalecer las estructuras curriculares con enfoque por competencias que garantice la formación de los estudiantes de acuerdo a las competencias laborales que exige el mercado laboral actual. | Plan de trabajo de capacitaciones a docentes. | Plan de trabajo | X | X | X | X | X | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General • Unidad Académica |
| | Realizar capacitaciones a los docentes, tanto a nivel pedagógico, manejo de software y de especialidad de los programas | Numero de capacitaciones | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | |
| | Informe de aplicación de capacitación | Informe | X | X | X | X | X | X | X | X | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|--|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| OEI-4. Fortalecer el proceso de selección de los postulantes, teniendo en cuenta los perfiles del ingresante, las normas vigentes e institucionales y las necesidades del mercado laboral. | Plan de trabajo del proceso de admisión, reglamento | Plan | X | X | X | X | X | X | X | X | • Dirección General, • Unidad Académica |
| | Proceso de admisión, reglamento | Proceso de admisión | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | |
| | Informe del proceso y alumnos ingresantes | Informe | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| OEI-5. Desarrollar actividades culturales, artísticas, sociales y deportivas a fin de fortalecer y complementar la formación integral de nuestros estudiantes. | Plan de desarrollo de actividades culturales, artísticas, sociales y deportivas | Plan de trabajo | X | X | X | X | X | X | X | X | • Dirección General, • Unidad Académica • Bienestar y empleabilidad |
| | Desarrollar actividades extra curriculares de acuerdo al calendario cívico escolar | Número de actividades extra curriculares | 05 | 05 | 05 | 05 | 05 | 05 | 05 | 05 | |
| | Informe del desarrollo de actividades | Informe | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| OEI-6. Brindar apoyo constante al estudiante en consejería y psicología contribuyendo a su formación personal y profesional, mediante la identificación de problemas, desarrollar sus potencialidades y superar sus limitaciones, a fin de superar los problemas académicos. | Supervisar la atención a los estudiantes con los especialistas de la Unidad de Bienestar y empleabilidad | Porcentaje de atenciones psicología | 30 | 40 | 50 | 60 | 60 | 70 | 80 | 80 | • Dirección General • Unidad Académica • Unidad de Bienestar y empleabilidad |
| | | Porcentaje de atenciones asistencia social | 30 | 40 | 50 | 60 | 60 | 70 | 80 | 80 | |
| | | Informes | X | X | X | X | X | X | X | X | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|------|------|------|------|------|------|------|------|---|
| OEI-7. Reforzar la bolsa de trabajo institucional y seguimiento de egresados que permita insertar en el mercado laboral a nuestros egresados | Elaborar el plan de trabajo de la bolsa de trabajo | Plan de trabajo | X | X | X | X | X | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General, • Unidad Académica • Bienestar y empleabilidad |
| | Publicación de puestos de trabajo y actualización de la bolsa de trabajo | Actualización de la bolsa de trabajo | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | |
| | Evaluación, de trabajo de la bolsa de trabajo y seguimiento de Egresados | Informes | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| OEI-8. Fortalecer la inserción y trayectoria laboral del egresado, estableciendo una base de datos de egresados | Elaborar el plan de trabajo del seguimiento de egresados | Plan de trabajo | X | X | X | X | X | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General, • Unidad Académica • Bienestar y empleabilidad |
| | Publicación de puestos de trabajo y actualización de la bolsa de trabajo | Porcentaje de egresados insertados en práctica y puestos de trabajo | 20 % | 30 % | 40 % | 50 % | 60 % | 70 % | 80 % | 80 % | |
| | Evaluación, de trabajo de la bolsa de trabajo y seguimiento de egresados | Informes | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| OEI-9. Realizar las labores de mantenimiento de los equipos, soporte tecnológico, máquinas, talleres, infraestructura y otros necesarios para el desarrollo académico de los Programas de estudio | Plan de mantenimiento de infraestructura | Plan | X | X | X | X | X | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General • Área de Administración |
| | Ejecución del mantenimiento de la infraestructura | Acciones de Mantenimiento de infraestructura y equipos | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | |
| | Evaluación del mantenimiento de infraestructura y equipos | Informe del mantenimiento realizado | X | X | X | X | X | X | X | X | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|------|------|------|------|------|------|------|------|--|
| OEI-10. Implementar con insumos, equipos, máquinas e instrumentos los talleres y laboratorios, optimizando la utilización de los recursos | Plan de adquisición de equipo | Plan | X | X | X | X | X | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General • Área de Administración |
| | Adquisición de equipos, insumos y otros necesarios para el desarrollo académico e institucional | Porcentaje del total de necesidades de las Adquisiciones | 20 % | 30 % | 40 % | 50 % | 50 % | 60 % | 60 % | 60 % | |
| | Evaluación de la adquisición de equipo y máquinas | Informe de adquisiciones | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| OEI-11. Modernización del sistema administrativo mediante la aplicación de software, hardware y sistemas informáticos específicos para una mejor atención a los usuarios. | Plan de trabajo de modernización del sistema administrativo | Plan | X | X | X | X | X | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General • Área de Administración |
| | Implementación de software en los equipos del trabajo académico y administrativo del instituto | Número software | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | 01 | |
| | Implementación de equipos (hardware) en los equipos del trabajo académico y administrativo del instituto | Número de equipos hardware | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | |
| | Informe avance de modernización del sistema administrativo | Informes | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| OEI-12. Reforzar políticas de protección y prevención ambiental en bioseguridad y seguridad en la institución. | Plan de prevención ambiental y bioseguridad y seguridad en el Instituto | Plan | X | X | X | X | X | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Dirección General • Área de Administración • Unidad de Bienestar y Empleabilidad |
| | Acciones y estrategias de seguridad y bioseguridad | Número de estrategias | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | |
| | Evaluación de las políticas de seguridad y bioseguridad | Informes | X | X | X | X | X | X | X | X | |

CAPITULO IV PROPUESTA PEDAGÓGICA

4.1. PROPUESTA PEDAGÓGICA

La propuesta pedagógica en el IES LILIA GUTIERREZ MOLERO se basa en desarrollar una formación profesional mostrando una pertinente diversificación que responda a las demandas de desarrollo sociocultural local, regional y del país, desarrollando para el logro de las metas institucionales **EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS, bajo un modelo formativo centrado en el Instituto.**



Las competencias aplicadas en la educación superior, son una serie de atributos en relación al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y responsabilidades que tratan los resultados del aprendizaje de un programa y cómo los estudiantes serán capaces de desarrollarse al final del proceso educativo. Se distinguen tres elementos que caracterizan a las competencias y que nos pueden aproximar a su comprensión:

1. Articulan conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal, y van más allá. Ser competente implica, de todo el conjunto de conocimientos al que puede acceder, seleccionar el que resulta pertinente en ese momento, para poder resolver el problema o reto que enfrentamos.

2. Se vinculan a rasgos de personalidad, y se aprenden. Las competencias deben desarrollarse con formación inicial, con formación permanente y con experiencia a lo largo de la vida. Nunca se “es” competente para siempre.
3. Toman sentido en la acción con reflexión: El hecho de tener una dimensión aplicativa (en tanto que suponen transferir conocimientos a situaciones prácticas para resolverlas eficientemente) no implica la repetición mecánica e irreflexiva de ciertas pautas de actuación. Al contrario, para ser competente es imprescindible la reflexión, que nos aleja de la estandarización del comportamiento. La reflexión sobre el procedimiento seguido y los resultados obtenidos, previstos y no previstos nos permite reorientar la siguiente acción.

En este sentido, la educación superior debe promover la generación de competencias profesionales, y no la simple conjunción de habilidades, destrezas y conocimientos. Es decir, debe garantizar la comprensión de lo que se transmite, a través del saber, saber hacer y saber ser y estar; en otras palabras, debe asegurar o acreditar el saber profesional.

4.2. FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Las definiciones de competencias más comunes son las siguientes:

- 4.2.1. **Sergio Tobón:** Actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas con idoneidad y compromiso ético, movilizandolos diferentes saberes: ser, hacer y conocer.
- 4.2.2. **Julio Herminio Pimiento Prieto:** Ser capaz, estar capacitado o ser diestro en algo. Las competencias tienden a transmitir el significado de lo que la persona es capaz de o es competente para ejecutar, el grado de preparación, suficiencia o responsabilidad para ciertas tareas.
- 4.2.3. **Kate Collings:** Integración de conocimientos, habilidades y actitudes de forma que nos capacita para actuar de manera efectiva y eficiente.
- 4.2.4. Para que la información se convierta en conocimiento se precisa la intervención de una serie de experiencias, creencias y competencias.

Por consiguiente, conocimiento es un concepto más amplio que información: “el conocimiento es información en acción”. Las organizaciones están inundadas de información, pero mientras los empleados no la aprovechen no se trata de conocimiento. Nunca se puede tener demasiados conocimientos, pero sí puede haber demasiada información.

Tal como se muestra, lo que caracteriza al conocimiento es que permite entender e interpretar ciertos aspectos de la realidad y ciertos hechos. En ocasiones, por ejemplo, en la investigación básica, interesa el conocimiento por el hecho de conocer, esto es, por llegar a entender e interpretar determinados sucesos. En otros casos, como es en el ámbito docente, interesa el conocimiento en cuanto a que permite decidir y actuar de forma acertada para lograr unos resultados determinados. Es decir, la capacidad de interpretar ciertas observaciones permite tomar las decisiones acertadas y actuar de la forma necesaria para lograr los resultados pretendidos.



Ciertamente lo que pretende la formación por competencias es que las personas desarrollen capacidades amplias, que les permitan aprender y desaprender a lo largo de su vida, sabiendo adaptarse a situaciones cambiantes. Por ejemplo, es probable que cambiemos de puesto de trabajo en varias ocasiones a lo largo de nuestra vida profesional. Luego necesitamos conocimientos, habilidades y actitudes que nos faciliten esa imprescindible flexibilidad.

En el actual contexto de la formación, donde se pretende que los estudiantes adquieran una serie de competencias, habrá que plantear un sistema de evaluación de los resultados de este aprendizaje. Aparecen términos como evaluación de competencias o evaluación innovadora, que vinculan la evaluación con la adquisición directa de competencias.

Para desarrollar una formación profesional mostrando una pertinente diversificación que responda a las demandas de desarrollo socio-cultural local, regional y del país, se debe tener en cuenta:

- El desarrollo de contenidos transversales que posibilitan el uso intensivo de la Tecnología, idiomas y Educación Ecológica a través de proyectos de integración de áreas, proyección social y relación interinstitucional.
- La innovación permanente en el manejo de estrategias de aprendizaje y materiales educativos con el apoyo de los recursos que nos ofrece la ciencia y la tecnología.
- El desarrollar una programación curricular basada en competencias, diversificada en unidades didácticas y actividades de aprendizaje, para asegurar en los estudiantes, el dominio de las capacidades coherente con las competencias demandadas por el sector laboral y sea capaz de estimular aprendizajes significativos en el proceso de su formación.
- El desarrollo de un sistema de evaluación del logro de las capacidades y consecuentemente la competencia profesional, coherente con nuestra propuesta pedagógica
- La garantía del uso óptimo de los recursos educativos institucionales para garantizar el logro de las competencias de los estudiantes en las distintas carreras profesionales.
- Articular la investigación y la práctica como estrategia de innovación educativa orientada a la transformación de la realidad educativa.
- El desarrollo de la consejería como función inherente a la académica de los formadores, el trabajo en equipo de formadores consejeros y los espacios para la labor grupal y personalizada con el fin de mejorar el desarrollo personal, vocacional y profesional de los estudiantes.

4.3. MODELO FORMATIVO Y MODALIDAD DEL SERVICIO

La responsabilidad del proceso formativo del estudiante recae sobre el Instituto. Esto implica que las actividades académicas de formación teórico practicas se realizan dentro de las instalaciones institucionales, con excepción de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, las que se podrán

desarrollar tanto en centros laborales del sector laboral, como también podrán hacerlo en el propio instituto, ya sea en procesos propios o proyectos productivos conexos a las capacidades que deberán lograr los estudiantes en sus correspondientes programas de estudio.

Asimismo, la modalidad del servicio formativo es de naturaleza presencial; de acuerdo con las políticas del gobierno y del sector educación, el instituto se sujeta a lo que se disponga al respecto, considerando las leyes y normas vigentes en cuanto a las modalidades del servicio educativo.

4.4. Ambientes Específicos para el Desarrollo de las EFSRT

Las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT) se desarrollarán en ambientes institucionales y externos que aseguren condiciones de aprendizaje supervisado, bioseguridad, evaluación de desempeño y acceso a procedimientos propios de la profesión.

Programa de Enfermería Técnica

- Hospital Regional Policial Arequipa
- Gerencia Regional de Salud Arequipa
- Establecimiento de Salud Municipal
- Clínica All Visión EIRL
- Servicios Médicos Gómez Valverde EIRL
- Residencial Geriátrica Aranda Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada
- MIFARMA SAC
- BOTICAS IP SAC

Programa de Farmacia Técnica

- DROGUERÍA Representaciones Caeli R&M SRL
- Droguería Campo Verde
- Botica Samifarma
- Farmaquímicos AQP
- Grupo Empresarial Zami ZYM SAC
- Botica Gabriel
- Botica Farma SU
- MIFARMA SAC
- BOTICAS IP SAC

El Instituto garantiza convenios, supervisión docente y evaluación permanente conforme a los Lineamientos Académicos Generales aprobados por Resolución Viceministerial N.º 049-2022-MINEDU y al Reglamento de la Ley N° 30512.

4.5. ENFOQUES TRANSVERSALES

Los enfoques transversales hacen referencia a la priorización en la focalización de determinados contenidos considerados como socialmente relevantes para la humanidad, en todo propósito y actividad educativa. Dichos contenidos, técnicos, normativos, actitudinales y valorativos, funcionan como ejes articuladores que atraviesan longitudinal y horizontalmente la gestión institucional y pedagógica para la formación integral de las y los estudiantes de los IES.

Es por ello que los enfoques transversales en los IES son elementos centrales de calidad y excelencia en la provisión del servicio educativo, que contribuyen al desarrollo de una formación integral y con equidad, garantizando tanto las competencias técnicas o específicas como aquellas para la empleabilidad que forman al profesional ciudadano comprometido con la construcción de procesos de desarrollo sostenible mejorando la calidad de vida y orientando el bien común.

Así, los enfoques transversales apoyan concepciones centrales sobre las personas, sus formas y ámbitos de relación, sus roles y derechos, así como acerca de la sociedad, el desarrollo, el ambiente, la cultura, el bien común, las mismas que se Traducen en formas específicas de actuar, reflejando determinados valores y actitudes que estudiantes, docentes, administrativos, directivos y especialistas del ámbito de la IES, deben asumir y práctica desde la cotidianidad y cultura institucional de su comunidad educativa.

Los enfoques transversales, dentro del currículo de los IES, son de aplicación obligatoria para los IES y deben estar definidos y precisados en su proyecto educativo institucional.

Se sugieren los siguientes enfoques transversales, siendo de aplicación obligatoria para el caso de los IES:

❖ ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS

Concibe el ejercicio de derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo,

bienestar y autonomía; analiza y combate desigualdades, prácticas discriminatorias y relaciones de poder injustas, fomentando avances sostenibles en el proceso de desarrollo social. Su aplicación en los IES, garantiza se promuevan actividades de desarrollo y de reconocimiento a los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Por su carácter elemental como derecho, se establece como principio y estructura de los demás enfoques, integrándolos y articulándolos en su concepción y ejercicio.

❖ **ENFOQUE AMBIENTAL**

Busca fomentar en los IES la convivencia con el ambiente social y natural de manera ética, autónoma, responsable y sostenible, así como la prevención, reducción y control de los impactos ambientales apostando por el crecimiento económico respetuoso del patrimonio cultural, natural y el desarrollo sostenible; por ello, se desarrolla una formación profesional ciudadana considerando hábitos, estilos de vida personal y profesional que garanticen el consumo responsable y sostenible de los servicios ecosistémicos, de acuerdo a la actividad productiva o de servicio, generando una cultura ambiental que contribuya al desarrollo sostenible de su institución, localidad, región, país y mundo.

❖ **ENFOQUE DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD**

Reconoce la discapacidad principalmente como un problema social y a la inclusión como derecho de las personas con discapacidad; la aplicación de este enfoque en los IES, significa la transformación progresiva del servicio educativo en sus políticas, culturas y prácticas, garantiza la educación inclusiva, reconociendo y valorando la diversidad, (estilos, ritmos, capacidades y necesidades), de tal forma que los/las estudiantes con discapacidad reciban el apoyo educativo y adecuaciones físicas necesarias, pertinentes y específicas, logrando así eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre las personas con discapacidad y sin discapacidad que conforman la comunidad educativa.

❖ **ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Reconoce que los roles asignados, identidades, oportunidades de acceso, control de recursos y grado de poder que ejercen en la sociedad hombres

y mujeres son resultado de relaciones asimétricas, inequidad y desigualdad mayoritaria de los derechos de las mujeres, donde una de las mayores dificultades es el acceso a la educación o sexismo académico, lo cual incrementa la brecha en relación a las oportunidades laborales y autonomía económica. La implementación de este enfoque en los IES, implica considerar las necesidades y especificidades de las mujeres y los hombres, favorecer la autonomía y empoderamiento de las mujeres, en especial, de aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad, incorporar principios y prácticas cotidianas e institucionalizadas de equidad que garanticen entre otros, el aumento del porcentaje de ingreso y conclusión de mujeres en programas de estudios con mayor remuneración y presencia en el mercado laboral.

❖ **ENFOQUE DE INTERCULTURALIDAD**

Busca orientar, articular y establecer los mecanismos de acción de las IES para garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país, particularmente de los pueblos indígenas y la población afroperuana, fomentando las relaciones, el reconocimiento e intercambio producto de la diversidad cultural, ética, lingüística, así como del rescate y aprovechamiento de la innovación tecnológica y social de los saberes indígenas o tradicionales en la formación y cultura institucional del IES, con la finalidad de promover una EST que opere con pertinencia cultural y contribuya así a la integración nacional, el reconocimiento y valoración de las distintas identidades, la eliminación de la discriminación y el desarrollo nacional equitativo.

4.6. PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS DEL APRENDIZAJE

El Instituto atendiendo a las necesidades y expectativas del educando con una educación centrada en los aprendizajes, en donde el actor principal es el estudiante, acorde a las demandas educativas que el mundo actual lo amerita, el eje central de transformación está en la identificación de los cambios para el logro de competencias.

El currículo contiene competencias, conocimientos, actitudes y valores. La propuesta pedagógica constituye el marco de referencia de las acciones que

planifica y realiza la institución para mejorar la calidad de los procesos de Enseñanza Aprendizaje. En un contexto específico a fin de lograr cambios significativos en los estudiantes. Implica asumir nuevos paradigmas pedagógicos y conceptualizar críticamente teorías, conceptos, definiciones para tomar un modelo pedagógico diversificado, a partir de la contextualización, la competencia y los contenidos de la estructura curricular, la educación superior en función de las características de los educandos y los requerimientos de la calidad utilizando una tecnología adecuada, entendiendo la tecnología como una herramienta de medios y procedimientos, destinados a lograr un objetivo en base al conocimiento científico. Teniendo en cuenta que el aprendizaje es un proceso cognitivo a través del cual se modifica el comportamiento del individuo, mediante la meta cognición, preparamos a nuestros jóvenes para que su aprendizaje sea eficiente ellos aprenden haciendo, ejercitando, escuchando, manipulando, observando, imitando.

Los principios sobre los cuales se sustenta nuestra propuesta educativa son:

- a. Principio de la Construcción de los propios aprendizajes.** El aprendizaje es un proceso de construcción: interno, activo e individual e interactivo con el medio social y natural.
- b. Principio de la necesidad.** La interacción entre el estudiante y el docente y entre los estudiantes y su familia se produce, sobre todo, a través del lenguaje, intercambiar pensamientos lleva a reorganizar las ideas y facilita el desarrollo. Esto obliga a propiciar interacciones en las aulas, más ricas motivantes y saludables. En este contexto, el docente es quien crea situaciones de aprendizaje adecuadas para facilitar la construcción de los saberes, propone actividades variadas, orienta y conduce las tareas, promueve la reflexión, ayuda obtener conclusiones, así como estimula su capacidad de aprendizaje propio del estudiante.
- c. Principio de Aprendizajes Significativos.** Este tipo de aprendizaje es posible si se relaciona los nuevos conocimientos con los que ya posee el sujeto. En la medida que el aprendizaje sea significativo para los educandos hará posible el desarrollo de la motivación para aprender y la capacidad para construir nuevos aprendizajes.

- d. Principio de la Organización de los Aprendizajes.** Las relaciones que se establecen entre los diferentes conocimientos se amplían a través del tiempo y de la oportunidad de aplicarlos en la vida, lo que permite establecer nuevas relaciones entre otros conjuntos de conocimientos. Y desarrollar la capacidad para evidenciar estas relaciones mediante instrumentos diversos.
- e. Principio de la Integralidad de los aprendizajes.** Los aprendizajes deben abarcar el desarrollo integral de los educandos, cubrir sus múltiples dimensiones. Esta multiplicidad es más o menos variada, de acuerdo a las características individuales de cada persona. Por ello se propicia consolidar las capacidades adquiridas por los educandos en su vida cotidiana y el contexto es imprescindible también el respeto de los ritmos individuales de los educandos en el logro de sus aprendizajes, así como el respeto a sus necesidades ontológicas y sociales.

Los roles que cumplirán los actores del proceso de enseñanza aprendizaje son los siguientes:

- El estudiante es el centro de la labor pedagógica, sobre quien recae la acción educativa. Al llegar al instituto ya trae un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que deben ser tomadas en cuenta a la hora de construir sus nuevas competencias.
- El docente es el motor y el guía, el orientador, el facilitador de los estudiantes y el líder de la labor pedagógica. Debe estar muy bien preparado; de su calidad profesional depende en gran medida la eficiencia de la educación.

4.7. PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

La evaluación de los aprendizajes constituye un proceso sistemático, continuo y permanente orientado a verificar el desarrollo de las competencias específicas y para la empleabilidad declaradas en el plan curricular. Se concibe como una actividad pedagógica que permite identificar avances, dificultades, logros y oportunidades de mejora durante la formación del estudiante.

La evaluación se realiza a través de tres momentos complementarios:

- a. **Diagnóstico**, que permite identificar el nivel inicial del estudiante antes del desarrollo de cada unidad didáctica;
- b. **Proceso**, que recoge evidencias durante el desarrollo de actividades formativas mediante retroalimentación permanente; y
- c. **Resultados**, que determina el nivel de logro alcanzado en relación con los estándares establecidos para cada módulo formativo.

Los instrumentos de evaluación se seleccionan en función de la naturaleza de la competencia a evaluar y pueden incluir listas de cotejo, rúbricas, guías de observación, estudio de casos, resolución de problemas, simulaciones, exámenes escritos y evidencias de desempeño en ambientes reales o simulados. La retroalimentación constituye un componente esencial del proceso, priorizando acciones concretas de mejora y orientaciones claras que permitan al estudiante comprender sus avances y aspectos por fortalecer.

El docente responsable de la unidad didáctica conduce y registra los procesos evaluativos, y en el caso de las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT), la evaluación se realiza de forma complementaria entre el docente supervisor designado por la institución y el responsable en el ambiente específico, conforme a los criterios aprobados por la Unidad Académica. Los resultados se documentan en los formatos institucionales, mantienen coherencia con los indicadores de desempeño y se archivan como evidencia académica.

La calificación final del desempeño responde al logro de resultados de aprendizaje observables y verificables, sustentados en criterios objetivos y transparentes. El proceso se ajusta a los Lineamientos Académicos Generales aprobados por Resolución Viceministerial N.º 049-2022-MINEDU y al Reglamento Interno de Evaluación vigente en el Instituto.

4.8. MÉTODOS PARA EL APRENDIZAJE

Toda acción formativa persigue el aprendizaje de determinados contenidos y la consecución de unos objetivos. Sin embargo, no todas las acciones consiguen la misma eficacia. Esto es porque cada acción formativa persigue unos objetivos distintos y requiere la puesta en práctica de una metodología diferente. La eficacia de muchos planes formativos reside en que se desarrollan mediante dos o tres métodos diferentes. Este enfoque integrador es

fundamental si se desea conseguir una propuesta formativa útil. Un método de aprendizaje puede considerarse como un plan estructurado que facilita y orienta el proceso de aprendizaje. Podemos decir, que es un conjunto de disponibilidades personales e instrumentales que, en la práctica formativa, deben organizarse para promover el aprendizaje. El problema de la metodología es, sin duda, de carácter instrumental pero no por ello secundario. Hay que tener en cuenta que, prescindiendo ahora del contenido de la actividad, un método siempre existe. Se trata de que sea el mejor posible, porque sólo así los contenidos, sean cuales sean, serán transmitidos en un nivel de eficacia y, desde el punto de vista económico, de rentabilidad de la inversión formativa. 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.

a) Los métodos expositivos

Se caracterizan por la claridad en la presentación de la información al alumnado y 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.). Deben situar al alumnado al inicio de cada acto didáctico sobre los objetivos a alcanzar, conjuntamente con los contenidos que se abordarán y al final resumir los puntos esenciales del día, de las Unidades Didácticas y de los Módulos como forma de reforzar los conceptos y contenidos. Deberán utilizarse ejemplos, experiencias y redundar e incidir en los aspectos más importantes

b) Los métodos basados en la demostración práctica

Es necesaria la adquisición de destrezas y habilidades prácticas para el desempeño del puesto de trabajo, son éstos los métodos que más aplicabilidad van a encontrar. Se trata de que el alumnado aprenda, 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 con claridad, explicar la actividad con el desglose de tareas, desarrollar demostración y motivar que cada estudiante realice las tareas y actividades.

c) Métodos en los que el/la docente y el alumnado intervienen activamente en la 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 alumnado para ayudar al proceso de descubrimiento, pero sin resolver el problema.

Procurar 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.

4.9. TÉCNICAS DIDÁCTICAS

La elección y aplicación de los distintos métodos, lleva implícita la utilización de distintas técnicas didácticas que ayudan al docente y al alumnado a dinamizar el proceso de aprendizaje. 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. 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.

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 docente/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.

b) Técnicas de aprendizaje demostrativo

El aprendizaje por observación de una demostración, es de gran utilidad para alcanzar objetivos relacionados con la aplicación automatizada de procedimientos. Debe ir acompañada, para aumentar su efectividad, de la práctica del estudiante, así como de la demostración del camino erróneo, facilitando con ello la discriminación entre lo correcto de lo incorrecto. Parte siempre de la presentación por parte del docente de ejemplos repetidos o prototipos en el campo de aplicación del proceso; convirtiéndose en asesor cuando el alumnado inicia la práctica individual. La simulación: proporciona un aprendizaje de conocimientos y habilidades sobre situaciones prácticamente reales, favoreciendo un feedback casi inmediato de los resultados (robot, vídeo, informática, etc.).

c) Técnicas de descubrimiento

Este tipo de técnicas pretenden que el alumnado 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 alumnado, 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 alumnado debe consensuar una única solución. Se utiliza principalmente en la modalidad formativa de las sesiones clínicas, favoreciendo extraordinariamente la transferencia del aprendizaje. Investigación de laboratorio: técnica de descubrimiento, en la que el docente presenta al alumnado uno o varios fenómenos relacionados entre sí y, a ser posible, aparentemente contradictorios, para que, utilizando la evidencia científica, el alumnado extraiga conclusiones útiles para su práctica profesional. Investigación social: técnica de descubrimiento que favorece la adquisición de objetivos de comprensión y aplicación, potenciando el descubrimiento de estructuras profundas, relaciones nuevas y valoraciones críticas. Se trata de plantear "un problema" pobremente definido y de discutir sus posibles soluciones.

El proyecto: técnica que facilita la transferencia del aprendizaje al puesto de trabajo, ya que la labor del docente no acaba en el aula, sino que sigue asesorando al alumnado 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 más utilizadas son:

El debate dirigido o discusión guiada: un grupo reducido trata un tema en discusión informal, intercambiando ideas y opiniones, con la ayuda activa del docente.

4.10. MODELO 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 como aprende, qué le falta, cómo es como persona y qué es capaz de hacer bien.

Los medios y las formas organizativas que se apliquen deben estar en función del aprendizaje que permita al estudiante el desafío de ser un protagonista activo de su proceso formativo, seleccione sus opciones, plantee los objetivos a los que orienta su desarrollo y procure los medios para hacerlo.

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

Los planes de estudio, programación curricular, y actividades de aprendizaje son responsabilidad de cada institución educativa, ya que se debe considerar además de la complejidad de las competencias, el grupo a quien va dirigido, el contexto local y nacional, el modelo educativo, entre otros.

4.10.1. COMPONENTES CURRICULARES

Atendiendo a la formación integral de los estudiantes, los IES deben contemplar en los Planes de Estudios de sus Programas de estudios, los siguientes componentes curriculares:

a. Competencias técnicas o específicas.

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.

b. Competencias para la empleabilidad.

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 obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional.

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.

c. Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo

Se conciben como un conjunto de actividades que tienen como propósito que los estudiantes de los IES 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 se pueden realizar:

c.1. Planificación de las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo.

El Instituto planifica y establece, en sus documentos de gestión, los aspectos generales para el desarrollo de las EFSRT; como las características, forma de organización, procedimientos, metodologías aplicables de acuerdo con la naturaleza del programa de estudios de tal manera que se asegure el logro de las competencias previstas.

- ❖ Orientar al estudiante a trabajar en situaciones reales de trabajo.
- ❖ Consolidar, integrar y complementar los conocimientos, habilidades y actitudes impartidas a través de las unidades didácticas correspondientes.
- ❖ Coordinar y preparar la agenda de trabajo, que van acorde a las enseñanzas del IES “Lilia Gutiérrez Molero”.
- ❖ Orientar las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

c.2. Lugar de realización de las EFSRT

La realización de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo se desarrollan en los centros laborales, para el caso de los programas de enfermería técnica en centros de salud, postas, hospitales clínicas y otras relacionadas a la salud , como casas de retiro y en el caso del programa, de Farmacia Técnica las Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT) se desarrollan en droguerías, boticas y farmacias y en algunos casos en centros de salud y hospitales, teniendo en cuenta el convenio y/o alianza estratégica con la institución.

c.3. Horarios y duración de las EFSRT

c.3.1. Horarios.

Los horarios se desarrollan de dos formas específicas

- a. La preparación del estudiante para el desempeño en la institución de salud en la cual va a desarrollar sus experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

Estas horas están consignadas en los horarios de clases y tienen en su desarrollo académico la preparación del alumno en el quehacer y funciones a desarrollar en el centro de salud.

- b. En los centros laborales para nuestro caso en instituciones del sector salud, por lo general están en el turno opuesto, los alumnos que estudian en el turno diurno hacen sus EFSRT por la tarde y los alumnos que estudian por la tarde realizan sus EFSRT por la mañana, también tenemos alumnos que ya trabajan en centros de salud para el caso de enfermería y técnica y en farmacias o boticas para farmacia técnica.

c.3.2. Duración

a. PROGRAMA DE ENFERMERÍA TÉCNICA

| Módulo | Nombre | Horas | Créditos |
|--------|--------------------------------------|-------|----------|
| I | Actividades de promoción de la salud | 64 | 02 |

| | | | |
|-----|--|-----|----|
| II | Actividades de prevención de la salud individual y colectiva | 64 | 02 |
| III | Asistencia en atención de necesidades básicas de salud | 128 | 04 |
| IV | Asistencia en cuidados integrales de la salud | 128 | 04 |
| | | 384 | 12 |

b. PROGRAMA DE FARMACIA TÉCNICA

| Módulo | Nombre | Horas | Créditos |
|--------|--|-------|----------|
| I | Actividades de prevención en salud individual y colectiva | 64 | 02 |
| II | Expendio de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y sanitarios | 128 | 04 |
| III | Asistencia en procesos administrativos de establecimientos farmacéuticos | 64 | 02 |
| IV | Apoyo en preparación de fórmulas magistrales y oficinales. | 128 | 04 |
| | | 384 | 12 |

4.10.2. NIVEL FORMATIVO PROFESIONAL TÉCNICO

Provee al estudiante competencias que le permitan desempeñarse en el ámbito laboral 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, profundizar sus conocimientos en el campo técnico o continuar su formación en otros niveles de la Educación Superior.

4.10.3. 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 de egreso y el itinerario formativo correspondiente al programa.

La organización y el desarrollo del plan de estudios es responsabilidad de los IES, considerando los criterios técnicos establecidos por el Minedu. El

plan de estudios tiene características particulares dependiendo de la modalidad (presencial, semipresencial, formación dual, alternancia u otras). Los elementos mínimos que debe considerar el plan de estudios son los siguientes:

a. Capacidad de aprendizaje vinculada con las competencias que definen el módulo formativo.

Son los aprendizajes necesarios requeridos para el logro de la competencia. Se expresan en aprendizajes cognitivos (declarativos), procedimentales (aplicativo/hacer) o actitudinales (demostrativo, se observa en el comportamiento). La determinación de las capacidades de aprendizaje parte del análisis de la competencia y sus indicadores de logro.

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

b. Indicador 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.

c. Contenido de aprendizaje

Son saberes de tipo conceptual, procedimental y actitudinal, que constituyen un medio para lograr el desarrollo de las capacidades de aprendizaje. 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.

- ❖ La determinación de los contenidos parte del análisis de la competencia y sus capacidades de aprendizaje.
- ❖ El contenido responde a las tendencias actuales vinculadas al ámbito de la ciencia, la tecnología y las demandas del sector laboral.
- ❖ Se enuncian y organizan de lo simple a lo complejo, de lo general a

lo específico.

d. 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.

4.10.4. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El Instituto realiza la evaluación de los aprendizajes, en la que se desarrolla el programa de estudios. La evaluación es parte del proceso de aprendizaje, debe ser formativa, continua, orientadora y motivadora. Para ello, se debe entender a la evaluación como un proceso en que el estudiante aprende para luego demostrarlo, a través de actividades o situaciones contextualizadas en las que ponga en evidencia sus aprendizajes para posteriormente, calificarlos.

La evaluación orienta la labor del docente y del estudiante, permite tomar decisiones sobre los ajustes a realizar en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El instituto implementa mecanismos académicos que apoyen y comuniquen a los estudiantes de manera progresiva el nivel de logro alcanzado y establecer, de ser necesario, las propuestas de mejora para el logro de las capacidades de aprendizaje esperadas en la unidad didáctica.

Las unidades didácticas, correspondientes a un módulo que no hayan sido aprobadas al final del período académico, deberán llevarse nuevamente en los siguientes periodos antes de la conclusión de la ruta formativa del estudiante.

Los estudiantes que hayan desaprobado alguna unidad didáctica podrán matricularse en el siguiente periodo académico en las unidades didácticas que no se consideran como prerrequisito en el periodo académico anterior.



IES "LILIA GUTIERREZ MOLERO"

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

La evaluación ordinaria se aplica a todos los estudiantes durante el desarrollo de las unidades didácticas. Durante este proceso, de ser necesario, los estudiantes pueden rendir evaluaciones de recuperación para alcanzar la calificación aprobatoria de la unidad didáctica, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno y otros documentos de gestión que se deriven de este.

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 sistema de calificación empleará la escala vigesimal.

Se tiene en cuenta que el máximo de inasistencias no debe superar el treinta por ciento (30%) del total de horas programadas para el desarrollo de las unidades didácticas.

El proceso de evaluación debe establecerse en el Reglamento Interno y ser comunicado a los estudiantes antes del inicio de las clases.

La forma de evaluación deberá ser comunicada al estudiante de manera explícita, ordenada y clara, motivándolo a mejorar cada vez más. Para ello, se podrán utilizar recursos como videos explicativos de lo que se quiere evaluar, documentos orientadores, entre otros, generando espacio para el diálogo de tal manera que el estudiante pueda trabajar de manera autónoma.

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, se deberá elaborar instrumentos de evaluación teniendo en cuenta el tipo de saberes a evaluar, como rúbricas, guías de observación, lista de cotejo entre otros.

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 reforzamiento se realiza de manera oportuna como parte del proceso de evaluación y proporciona al estudiante información relevante sobre lo que ha hecho bien, qué no, qué debe mejorar y cómo debe hacerlo, favoreciendo a la regulación del aprendizaje y de la evaluación misma.

DE LA EVALUACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS FORMATIVAS EN SITUACIÓN REAL DE TRABAJO

- La evaluación de las experiencias formativas es secuencial, se realiza en función de las competencias y capacidades profesionales y los planes de estudio de la carrera profesional.
- La escala de calificación de las experiencias formativas es vigesimal, siendo trece (13) el calificativo mínimo aprobatorio.
- El estudiante deberá cumplir con las disposiciones específicas referidas a las experiencias formativas en situación real de trabajo que la Unidad Académica considere conveniente y oportuna para el logro de la carrera profesional.
- La evaluación se realiza por medio de la valoración de los logros de competencia desarrollados en el Instituto o en el Centro laboral donde se desarrollen las experiencias formativas, la que será realizada por la Unidad Académica y/o docente asignado o centros laborales.
- Según el ámbito donde se desarrolle la experiencia formativa, en el caso de las experiencias formativas realizadas en el Instituto se emitirá una constancia que acredite la realización y resultados obtenidos; en el caso que se desarrollen en Centros laborales el estudiante deberá realizar un informe técnico.

- La aprobación de las experiencias formativas es requisito para culminar el Plan de Estudios, obtener la certificación modular y la titulación correspondiente.

Las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo se desarrollan con un mínimo doce (12) créditos académicos y se distribuyen a lo largo del plan de estudios, en cada uno de los módulos formativos. El valor del crédito en las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo equivale a horas prácticas.

La duración de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo en cada módulo formativo, está sujeto al número de horas y créditos establecidos en el plan de estudios, teniendo en cuenta la complejidad de las capacidades a lograr en el mismo.

4.11. OFERTA DE PROGRAMAS

El Instituto de Educación Superior “Lilia Gutiérrez Molero”, brinda formación profesional de 03 años, 06 semestres, en el Programa de Estudios de Enfermería Técnica y Farmacia Técnica, para lo cual en este proceso de licenciamiento presenta el siguiente itinerario formativo, el cual es fundamentado por profesionales el área con la experiencia comprobada de acuerdo a las exigencias de la norma de acuerdo a la RVM 103-2022-MINEDU que aprueba las condiciones básicas de calidad. Para el proceso de licenciamiento el Instituto presenta los programas de Enfermería Técnica y Farmacia Técnica.

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA TÉCNICA

| FORMATO 9A ITINERARIO FORMATIVO ENFERMERÍA TÉCNICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|---|-------------------------|--------|-------------------------------|--|---------|---------------------|-------------------------------------|--|---------|---------|----------------|----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------|
| DENOMINACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA | | Lilia Gutiérrez Molero | | | | | CÓDIGO MODULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA | | | | | 1203884 | | | | | | | | |
| SECTOR ECONÓMICO | | Salud humana y de asistencia social | | FAMILIA PRODUCTIVA | | Servicios sociales y de salud | | | ACTIVIDAD ECONÓMICA | | Actividades de atención de la salud humana | | | | | | | | | |
| DENOMINACIÓN PROGRAMA DE ESTUDIOS | | Enfermería Técnica | | CÓDIGO DE SER EL CASO * | | Q3286-3-003 | | | NIVEL FORMATIVO | | Profesional Técnico | | | | | | | | | |
| MODALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO | | Presencial | | N°. HORAS: | | 2880 | | | N° CRÉDITOS: | | 120 | | | | | | | | | |
| N° de créditos en forma virtual (**) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| % de créditos en forma virtual (***) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| % de créditos prácticos respecto del total de créditos: | | 50.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | COMPONENTES CURRICULARES | | Créd. T | Créd. P | Total créditos | HT | HP | Total horas | | | |
| | | | | | | | | | | Competencias técnicas o específicas | | 48 | 41 | 89 | 768 | 1312 | 2080 | | | |
| | | | | | | | | | | Competencias para la empleabilidad | | 12 | 7 | 19 | 192 | 224 | 416 | | | |
| | | | | | | | | | | EFSRT | | 12 | 12 | | | 384 | 384 | | | |
| | | | | | | | | | | TOTALES | | 60 | 60 | 120 | 960 | 1920 | 2880 | | | |
| | | | | | | | | | | Ecuivalencia de un (1) crédito:(4) | | HT | 16 | HP | 32 | | | | | |
| MÓDULO | DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA | UNIDAD DIDÁCTICA | Periodos Académicos (créditos y horas) | | | | | | | | | | | | Créditos | | | Horas | | |
| | | | I (c) | I (h) | II (c) | II (h) | III (c) | III (h) | IV (c) | IV (h) | V (c) | V (h) | VI (c) | VI (h) | Teóricos | Prácticos | Total | De teoría | Prácticas | Total |
| Módulo IV 01: Actividades de promoción de la salud | Competencias específicas | Unidad de competencia N.º 1: Realizar actividades de promoción de la salud con enfoque intercultural, de acuerdo con la situación local de salud, política sectorial, nacional, regional y la normativa vigente. | EPIDEMIOLOGÍA | 3 | 80 | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 16 | 64 | 80 |
| | | ANATOMÍA FUNCIONAL | 3 | 80 | | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 16 | 64 | 80 |
| | | ASISTENCIA EN SALUD PÚBLICA | 3 | 64 | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| | Competencia para la empleabilidad | CE1: Comunicación efectiva. Expresar de manera clara conceptos, ideas, sentimientos, hechos y opiniones en forma oral y escrita a través de los recursos. | ACTIVIDADES EN SALUD COMUNITARIA | 3 | 64 | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| | | EDUCACIÓN PARA LA SALUD | 3 | 64 | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| | | COMUNICACIÓN | 3 | 64 | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| Experiencia Formativa en Situación Real de Trabajo | | | | 2 | 64 | | | | | | | | | 2 | 2 | | | 64 | 64 | |
| Módulo IV 2: Actividades de prevención de la salud individual y colectiva | Competencias específicas | Unidad de competencia N.º 2: Realizar actividades de prevención en salud individual y colectiva aplicando el enfoque intercultural, de acuerdo con guías, procedimientos establecidos y normativa vigente. | ACTIVIDADES EN SALUD COLECTIVA | | | 3 | 64 | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | | ASISTENCIA EN GESTIÓN DE LA SALUD | | | 3 | 64 | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | | SALUD FAMILIAR | | | 4 | 96 | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | |
| | Competencia para la empleabilidad | CE2: Tecnologías de la información. Manejar herramientas informáticas de las TIC para buscar y analizar información, comunicarse y realizar procedimientos o tareas vinculados al área profesional, de acuerdo con los requerimientos de su entorno laboral. | PRIMEROS AUXILIOS | | | 5 | 128 | | | | | | | 2 | 3 | 5 | 32 | 96 | 128 | |
| | | USO DE TIC E INFORMÁTICA | | | 3 | 64 | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | | Experiencia Formativa en Situación Real de Trabajo | | | 2 | 64 | | | | | | | | | 2 | 2 | | | 64 | 64 |
| Módulo IV 03: Asistencia en atención de necesidades básicas de salud | Competencias específicas | Unidad de competencia N.º 3: Asistir en la atención de las necesidades básicas de la salud de la persona por etapas de vida, aplicando el enfoque intercultural y según indicaciones del jefe inmediato, el nivel de atención y la normativa vigente. | ASISTENCIA BÁSICA HOSPITALARIA I | | | 5 | 112 | | | | | | | 3 | 2 | 5 | 48 | 64 | 112 | |
| | | BIOSEGURIDAD Y ESTERILIZACIÓN | | | 4 | 96 | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | |
| | | NUTRICIÓN Y DIETOTERAPIA | | | 4 | 96 | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | |
| | | MUESTRAS BIOLÓGICAS | | | 4 | 112 | | | | | | | | 1 | 3 | 4 | 16 | 96 | 112 | |
| | | ASISTENCIA BÁSICA HOSPITALARIA II | | | | | 4 | 80 | | | | | | 3 | 1 | 4 | 48 | 32 | 80 | |
| | | ACTIVIDADES EN EL APOYO AL DIAGNÓSTICO | | | | | 3 | 64 | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | Competencia para la empleabilidad | CE3: Inglés. Comprender y comunicar ideas, cotidianamente, a nivel oral y escrito, así como interactuar en diversas situaciones en idioma inglés, en contextos sociales y laborales. | FARMACOLOGÍA | | | | | 2 | 48 | | | | | | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 |
| | | ERGONOMÍA | | | | | 2 | 48 | | | | | | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 | |
| | | DOCUMENTACIÓN EN SALUD | | | | | 2 | 48 | | | | | | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 | |
| | | IDIOMA EXTRANJERO: INGLÉS | | | | | 3 | 64 | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | | CE4: Innovación. Desarrollar procedimientos sistemáticos enfocados en la mejora significativa u original de un proceso, producto o servicio respondiendo a un problema, una necesidad o una oportunidad del sector productivo y educativo, del IES y la sociedad. | INNOVACIÓN TECNOLÓGICA | | | | | 3 | 64 | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| | | Experiencia Formativa en Situación Real de Trabajo | | | | | 4 | 128 | | | | | | | 4 | 4 | | | 128 | 128 |
| Módulo IV 4: Asistencia en cuidados integrales de la salud | Competencias específicas | Unidad de competencia N.º 4: Asistir en los cuidados integrales de salud a la persona en las diferentes etapas de vida aplicando el enfoque intercultural y de derechos, de género y familiar en concordancia con la normativa vigente. | ASISTENCIA AL USUARIO QUIRÚRGICO | | | | | | | 4 | 96 | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | |
| | | FARMACOLOGÍA Y ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS | | | | | | | | 4 | 96 | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | |
| | | SALUD DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE | | | | | | | | 4 | 96 | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | |
| | | ATENCIÓN EN SALUD MATERNA Y DEL NEONATO | | | | | | | | 4 | 96 | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | |
| | | CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN EL ADULTO MAYOR Y GERIÁTRICA | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | | ASISTENCIA EN ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | Competencia para la empleabilidad | CE5: Ética. Establecer relaciones con respecto a justicia en los ámbitos personal, colectivo e institucional, contribuyendo a una convivencia democrática. | ASISTENCIA EN FISIOTERAPIA Y REHABILITACIÓN | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | | CE6: Solución de problemas. Identificar situaciones complejas para evaluar posibles soluciones, aplicando un conjunto de herramientas flexibles que conlleven a la atención de una | CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN EL USUARIO ONCOLÓGICO | | | | | | | | | 2 | 48 | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 | |
| | | CE7: Emprendimiento. Identificar nuevas oportunidades de proyectos o negocios que generen valor y sean sostenibles, gestionando recursos para su funcionamiento con creatividad y ética, articulando acciones que permitan desarrollar | ACTIVIDADES EN MEDICINA COMPLEMENTARIA | | | | | | | | | 2 | 48 | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 | |
| | | ÉTICA EN LA SALUD | | | | | | | | 2 | 48 | | | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 | |
| | | SOLUCIÓN DE PROBLEMAS | | | | | | | | 2 | 48 | | | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 | |
| | | COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 64 |
| Experiencia Formativa en Situación Real de Trabajo | | | | | | | | | | | | | | 4 | 128 | | | 128 | 128 | |
| | | | 20 | 480 | 20 | 480 | 20 | 480 | 20 | 480 | 20 | 480 | 20 | 480 | 4 | 128 | 4 | 4 | 128 | 128 |

Pautas generales:

1. Verificar que la redacción en los campos de: denominación del módulo, de la competencia específica, competencia para la empleabilidad y unidades didácticas sean las mismas que los formatos anteriores.
2. La distribución de las unidades didácticas por periodos académicos deben responder al desarrollo de un aprendizaje progresivo.
3. Un (1) crédito equivale a un mínimo de 16 horas de teoría o el doble de horas de práctica, de acuerdo a lo establecido en la Ley 30512.
4. Determinar el mínimo de créditos por componente curricular, de acuerdo a la normativa.
5. En el caso de los IES, el total de créditos y horas no debe superar el número mínimo de créditos y horas del siguiente nivel formativo, de acuerdo a la normativa.
6. En caso, la modalidad del servicio sea semipresencial, resaltar las unidades didácticas que se desarrollen en entornos virtuales.

**Se considera el código de la carrera del CNOF, de ser el caso.

** Llenar la celda siempre que la modalidad sea semipresencial, caso contrario dejar en blanco.

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE FARMACIA TÉCNICA

| FORMATO 9A ITINERARIO FORMATIVO FARMACIA TÉCNICA | | | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------|--|---------------------|--|
| DE NOMINACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA | Lilia Gutiérrez Molero | | CÓDIGO MODULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA | 1203884 | |
| SECTOR ECONÓMICO | Salud humana y de asistencia social | FAMILIA PRODUCTIVA | Servicios sociales y de salud | ACTIVIDAD ECONÓMICA | Actividades de atención de la salud humana |
| DE NOMINACIÓN PROGRAMA DE ESTUDIOS | Farmacia Técnica | CÓDIGO DE SER EL CASO * | Q.3286-3-004 | NIVEL FORMATIVO | Profesional Técnico |
| MODALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO | Presencial | N.º HORAS: | 2880 | N.º CRÉDITOS: | 120 |
| N.º de créditos en forma virtual (**) | | | | | |
| % de créditos en forma virtual (**) | | | | | |
| % de créditos prácticos respecto del total de créditos: | 50,00 | | | | |

| COMPONENTES CURRICULARES | Créd. T | Créd. P | Total créditos | HT | HP | Total horas |
|-------------------------------------|-----------|-----------|----------------|------------|-------------|-------------|
| Competencias técnicas o específicas | 48 | 41 | 89 | 768 | 1312 | 2080 |
| Competencias para la empleabilidad | 12 | 7 | 19 | 192 | 224 | 416 |
| EPKRT | | 12 | 12 | | 384 | 384 |
| TOTALES | 60 | 60 | 120 | 960 | 1920 | 2880 |

| Equivalencia de un (1) crédito(4) | HT | HP | 32 |
|-----------------------------------|----|----|----|
| | 16 | | |

| MÓDULO | DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA | UNIDAD DIDÁCTICA | Periodos Académicos (créditos y horas) | | | | | | | | | | | | Créditos | | | Horas | | | | | |
|---|--|---|--|------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|------|------|-------|-------|----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----|-----|----|
| | | | I(S) | I(P) | II(S) | II(P) | III(S) | III(P) | IV(S) | IV(P) | V(S) | V(P) | VI(S) | VI(P) | Técnicos | Prácticos | Total | De teoría | Prácticas | Total | | | |
| Módulo N° 01: Actividades de prevención en salud individual y colectiva | Competencia específica | Unidad de Competencia N° 01: Realizar actividades de prevención en salud individual y colectiva aplicando el enfoque intercultural, de acuerdo con guías, procedimientos establecidos y la normativa vigente. | 4 | 96 | | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | | |
| | | Estudio estructural y funcional del ser humano | 4 | 96 | | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | | |
| | | Promoción y prevención de salud en familia | 3 | 64 | | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | | |
| Competencia para empleabilidad | Comunicación oral y escrita para el intercambio con otros profesionales en el establecimiento farmacéutico | 3 | 64 | | | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | | |
| | Comunicación escrita para el intercambio con otros profesionales en el establecimiento farmacéutico | 3 | 64 | | | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | | |
| | Experiencia Formativa en Situación Real de Trabajo | 2 | 64 | | | | | | | | | | | | | 2 | 2 | | | 64 | 64 | | |
| Módulo N° 02: Expendio de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y similares. | Competencia específica | Unidad de Competencia N° 02: Realizar el expendio de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y similares, bajo la supervisión del químico farmacéutico en establecimientos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Estudio de enfermedades y su tratamiento farmacológico I | | | | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | | |
| | | Dispositivos médicos y productos sanitarios | | | | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | | |
| | | Clasificación de los medicamentos | | | | | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 16 | 64 | 80 | | |
| | | Aplicación de bases farmacológicas de los medicamentos | | | | | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 16 | 64 | 80 | | |
| | | Atención de medicamentos esenciales y equivalentes | | | | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 | | |
| | | Estudio de enfermedades y su tratamiento farmacológico II | | | | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | | |
| | | Procedimientos operativos en establecimientos farmacéuticos | | | | | | | | | | | | | | 2 | 48 | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 |
| | | Control de venta, dispensación de medicamentos y productos afines | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| | | Aplicación de bases farmacológicas de los medicamentos | | | | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | | |
| Competencia para empleabilidad | Uso de TIC e Informática | 3 | 64 | | | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | | |
| | Idioma extranjero: Inglés | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | Experiencia Formativa en Situación Real de Trabajo | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 128 | 4 | 4 | | 128 | 128 | |
| Módulo N° 03: Asistencia en procesos administrativos de establecimientos farmacéuticos. | Competencia específica | Unidad de Competencia N° 3: Asistir en los procesos administrativos de los establecimientos farmacéuticos según la normativa vigente. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Técnica de administración de medicamentos | | | | | | | | | | | | | | 3 | 80 | 1 | 2 | 3 | 16 | 64 | 80 |
| | | Aspectos legales en la industria farmacéutica | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| | | Buenas prácticas de almacenamiento y BPP de Administración en establecimiento farmacéutico | | | | | | | | | | | | | | 4 | 96 | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 |
| | | Documentos Contables en una Oficina Farmacéutica | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| | | Documentos Contables en una Oficina Farmacéutica | | | | | | | | | | | | | | 2 | 48 | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 |
| Competencia para empleabilidad | Innovación Tecnológica | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| | Experiencia Formativa en Situación Real de Trabajo | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 64 | 2 | 2 | | 64 | 64 | |
| | Módulo N° 04: Apoyo en preparación de fórmulas magistrales y oficina. | Competencia específica | Unidad de Competencia N° 4: Apoyar en la preparación de fórmulas magistrales y oficinales en los establecimientos farmacéuticos según normativas vigentes. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Farmacotecnia | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 96 | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 |
| Asistencia en elaboración de productos antisépticos y | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| Bioseguridad y Toxicología | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 96 | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 |
| Lineamientos de políticas nacionales de salud y | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 80 | 1 | 2 | 3 | 16 | 64 | 80 |
| Normas de control de calidad en la industria farmacéutica | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 48 | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 |
| Implementación y accesorios de preparados magistrales/oficinales | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 96 | 2 | 2 | 4 | 32 | 64 | 96 |
| Asistencia en elaboración de productos galénicos | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| Estándares de denominación de productos farmacéuticos | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| Clasificación de medicamentos | | | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 |
| Competencia para empleabilidad | Ética - Deberes y obligaciones con respecto y justicia en los ámbitos personal, colectivo e institucional, contribuyendo a una convivencia democrática, respetando los derechos | | | | | | | | | | | | | | 2 | 48 | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 | |
| | Solución de problemas - Identificar situaciones complejas para evaluar posibles soluciones, aplicando un conjunto de herramientas (solución de problemas) de manera creativa | | | | | | | | | | | | | | 2 | 48 | 1 | 1 | 2 | 16 | 32 | 48 | |
| | Emprendimiento - Identificar oportunidades de negocio o proyectos que generen valor y sean sostenibles, planificando recursos para su funcionamiento con creatividad y ética, utilizando | | | | | | | | | | | | | | 3 | 64 | 2 | 1 | 3 | 32 | 32 | 64 | |
| Experiencia Formativa en Situación Real de Trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 128 | 4 | 4 | | 128 | 128 | |

Pautas generales:

1. Verificar que la redacción en los campos de: denominación del módulo, de la competencia específica, competencia para la empleabilidad y unidades didácticas sean las mismas que los formatos anteriores.
2. La distribución de las unidades didácticas por periodos académicos deben responder al desarrollo de un aprendizaje progresivo.
3. Un (1) crédito equivale a un mínimo de 16 horas de teoría o el doble de horas de práctica, de acuerdo al o establecido en la Ley 30512.
4. Determinar el mínimo de créditos por componente curricular, de acuerdo a la normativa.
5. En el caso de los IES, el total de créditos y horas no debe superar el número mínimo de créditos y horas del siguiente nivel formativo, de acuerdo a la normativa.
6. En caso, la modalidad del servicio o sea semipresencial, resaltar las unidades didácticas que se desarrollen en entornos virtuales.

* Se considera el código de la carrera del CNF, de ser el caso.
 ** Usar la celda siempre que la modalidad sea semipresencial, caso contrario dejar en blanco.

CAPITULO V PROPUESTA DE GESTIÓN

5. PROPUESTA DE GESTIÓN

Consideramos la gestión educativa como el conjunto articulado de acciones de conducción de una institución educativa a ser llevados a cabo con el fin de lograr el cumplimiento de las políticas institucionales y los objetivos estratégicos contemplados en el PEI, en ese sentido la gestión tiende a lograr la misión y la visión institucionales.

Consideramos que gestionar una empresa es dirigirla, conducirla, liderarla y administrarla de acuerdo a una estructura legal y administrativa, sobre todo de acuerdo a la actitud y decisiones de los directivos; en ese sentido una gestión puede ser tradicional o moderna; la primera más administrativa y la segunda más estratégica.

La gestión trata de la acción humana, por ello, la definición que se le dé ha de estar siempre sustentada en una teoría (explícita o implícita). Hay distintas maneras de concebir la gestión, según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados. Según el énfasis que se ponga en el objeto o en el proceso, se obtendrán definiciones que, por una parte, pongan de relieve el hecho de responder a componentes de una organización, como la articulación de recursos y objetivos o, por otra parte, se obtendrán definiciones más bien centradas en la interacción de personas.

La sociedad ha pasado de una situación rígida determinada y estable a otra cada vez más flexible, cambiante e indeterminada, la cual demanda ajustes constantes; vivimos un proceso de cambio permanente que afecta al sistema en su conjunto, a las organizaciones y a las personas que la constituyen y por ende, la gestión se convierte en un campo de acción bastante complejo que depende mucho del enfoque teórico con el que se aborde. Los enfoques no operan por sí mismos, son llevados a la práctica a través de modelos que responden de manera concreta a condiciones concretas (CASASSUS, 1999) “...Los principales modelos de gestión son: **normativo**, prospectivo, **estratégico**, **estratégico situacional**, **calidad total**, **reingeniería** y

comunicacional”, que fueron apareciendo en este orden a partir de los años 50 en adelante; cada uno de estos son una respuesta a las limitaciones que presenta el modelo anterior o a situaciones restrictivas del entorno, cada nuevo marco conceptual no invalida el anterior, pero si representa un avance con respecto a él. En los primeros modelos, se tiende a una “administración educativa” en la que se separa las acciones administrativas de las técnico-pedagógicas; actualmente, se complementan lo administrativo con lo pedagógico.

La propuesta de gestión del IES “Lilia Gutiérrez Molero” recoge el aporte de cada modelo, según convenga a la institución; sobre todo de los modelos: estratégico situacional, calidad total y comunicacional, con el fin de brindar una educación de calidad, acorde con la demanda laboral, centrada en los aprendizajes, en el respeto a la diversidad y en la participación corporativa en la conducción de la institución; así mismo la propuesta de gestión considera, que la política educativa institucional se concretiza en el proceso conformado por **la planificación, organización, dirección, control y evaluación** de los recursos disponibles, para el logro de los objetivos de la comunidad educativa.

5.1 LINEAMIENTOS GENERALES

El nuevo paradigma de gestión institucional exige reorientar las tradicionales formas de administración, para dar paso a una gestión estratégica participativa y descentralizada; que involucre a los diferentes estamentos de la comunidad educativa y así garantizar un servicio de calidad articulada con los planes de Desarrollo Local y Regional. Dada la complejidad de la problemática institucional se requiere implementar un modelo de gestión que conlleve a la modernización y se generen verdaderos impactos de eficiencia administrativa, aplicando adecuadamente los elementos del proceso administrativo.

5.2 DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

5.2.1 INSTITUCIONAL

- a) Esta dimensión identifica las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución, ofreciendo el marco para la sistematización y el análisis de su estructura,

que le permita a la institución desarrollarse y desenvolverse de manera autónoma, competente y flexible, que le permita realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social y mercado laboral.

- b) Cuenta de un estilo de funcionamiento.
- c) La estructura informal la conforman: formas de relacionarse en las prácticas cotidianas, ritos, ceremonias y protocolos, organigrama, responsabilidades de los diferentes actores, formas de relacionarse.
- d) La estructura formal la conforman: Las actividades institucionales orientadas por la visión y misión, las políticas institucionales.
- e) Las normas explícitas e implícitas.

5.2.2 ADMINISTRATIVA. Se refiere al manejo estratégico de:

- a) Recursos económicos: elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero.
- b) Recursos materiales: mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles.
- c) Organización de la información y aspectos documentarios de la institución.
- d) Recursos humanos: administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño.
- e) Procesos técnicos de: tiempo, seguridad e higiene y control de la información.
- f) Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones administrativas.

5.2.3 PEDAGÓGICA. Se considera:

- a) Las actividades relacionadas con la labor docente: Planificación ejecución de actividades en aula, taller, laboratorio o empresa.
- b) Incluye el enfoque del proceso enseñanza aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas, las estrategias metodológicas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.
- c) Las relaciones con los estudiantes, la actualización y especialización docente, entre otras.

5.2.4 COMUNITARIA. Lo conforman:

Relaciones del instituto con el entorno social e interinstitucional, es decir con las organizaciones civiles, eclesiásticas, municipalidades, gobierno regional, empresas y otras organizaciones. Estas relaciones deben favorecer al objetivo de formar alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa, la realización de prácticas profesionales e inserción laboral de nuestros egresados.

Actividades: de proyección social, participación en ferias tecnológicas, campañas a favor de la seguridad ciudadana, conservación del medio ambiente, etc.

5.3 PRINCIPIOS DE GESTIÓN

Son líneas directrices que orientan la práctica cotidiana en el Área Académica y Administrativa, en coherencia con la identidad y la propuesta pedagógica, están basadas en ocho Principios de Gestión de la Calidad. Estos principios tienen como propósito facilitar una Cultura de Gestión exitosa para los usuarios. Aplicando los Principios de Gestión de la Calidad, las organizaciones producirán beneficios para el usuario personal, comunidades locales y sociedad en general.

- a. Principio 1.** Organización Focalizada en el Cliente. Las organizaciones dependen de sus clientes y por consiguiente deben comprender sus necesidades actuales y futuras, cumplir con sus requisitos y esforzarse para exceder sus expectativas.
- b. Principio 2.** Liderazgo. Los líderes establecen unidad de propósito y dirección en una organización. Ellos deben crear y mantener el clima interno en el cual las personas puedan sentirse totalmente involucradas con el logro de los objetivos organizacionales.
- c. Principio 3.** Involucramiento del Personal El personal, en todos sus niveles, es la esencia de la organización y su total involucramiento posibilita el uso de sus habilidades en beneficio de la organización.
- d. Principio 4.** Gestión por Procesos El resultado deseado es alcanzado con mayor eficiencia gestionando los recursos y actividades relacionadas como un proceso.

- e. **Principio 5.** Gestión a través de Sistemas Identificar, comprender y gestionar un sistema de procesos interrelacionados para un objetivo dado mejora la eficacia y la eficiencia de una organización.
- f. **Principio 6.** Mejora Continua La mejora continua debe ser un objetivo permanente en la institución.
- g. **Principio 7.** Toma de Decisiones Basada en Hechos Las decisiones efectivas está basadas en el análisis de datos e información. Principio 8- Relaciones con los usuarios Mutuamente Beneficiosas. Una institución y sus usuarios son interdependientes y una relación mutuamente beneficiosa aumenta la capacidad de ambos para crear valor.

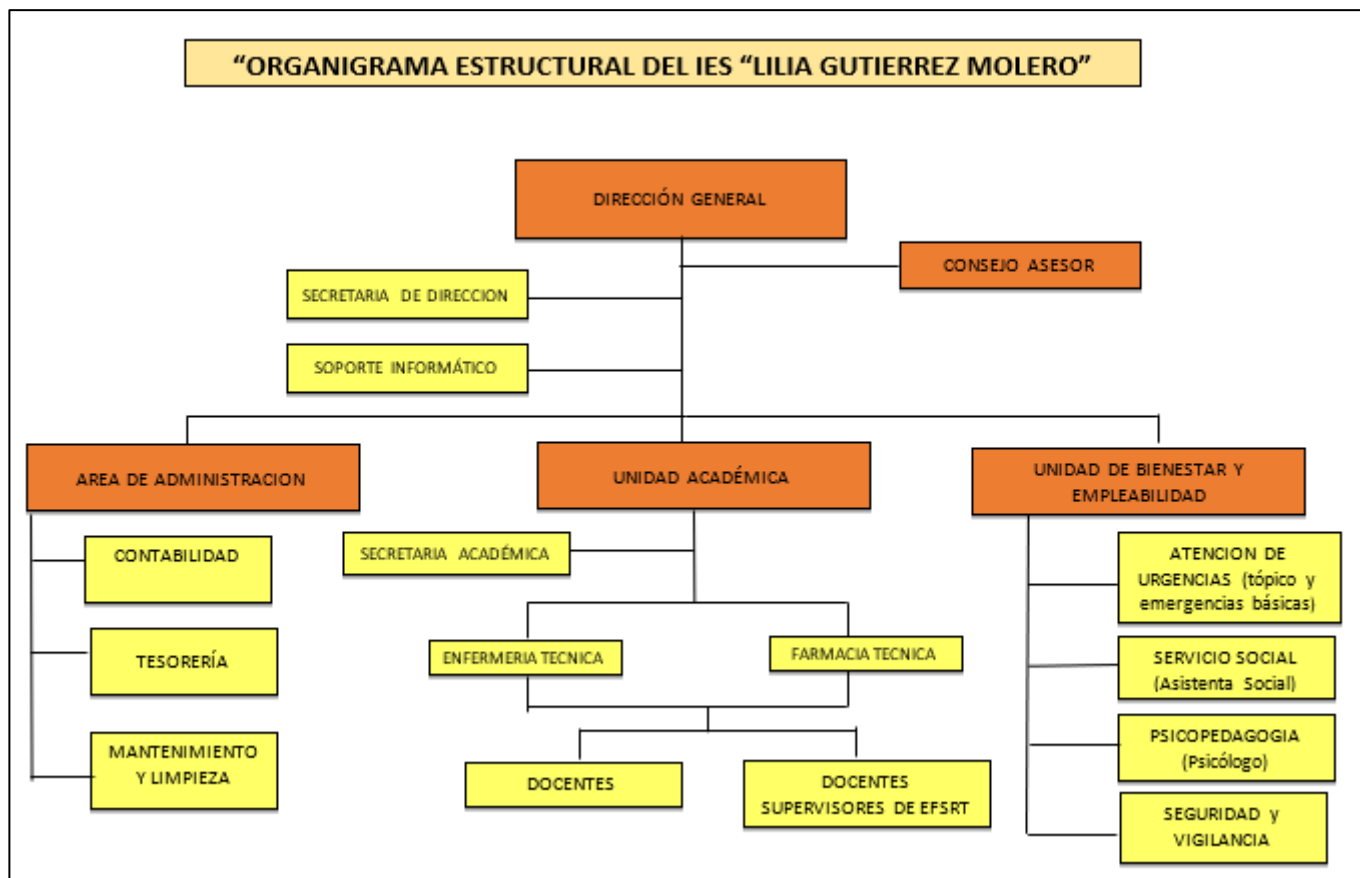
5.4 MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

El Instituto es una entidad que promueve una gestión administrativa eficiente y con liderazgo, por las siguientes razones:

- Una misión clara que le sirva de guía para brindar un servicio eficaz.
- Definir con la máxima precisión posible los resultados que esperan.
- Los recursos de la institución deben ser bien administrados.

Por estas razones se necesitan que las unidades y áreas competentes rindan cuentas acerca de la gestión, de los resultados, de la asignación de los recursos y de su productividad, bajo un proceso transparente para dar cumplimiento a la planificación y a la normatividad. La modernización de la gestión debe garantizar la operatividad y funcionamiento de las Unidades: Administrativa y Académica con el objetivo de hacer eficientes sus competencias para lograr los objetivos institucionales previstos.

5.5 ORGANIGRAMA DEL IES “LILIA GUTIERREZ MOLERO”



5.6 OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

- ❖ **LOGRAR RESULTADOS EQUILIBRADOS.** La Excelencia depende del equilibrio y la satisfacción de las necesidades de todos los Grupos de Interés relevantes para la Organización.
- ❖ **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.
- ❖ **LIDERAR CON VISIÓN, INSPIRACIÓN E INTEGRIDAD.** El comportamiento y carácter dinámico de los líderes directivos y jerárquico permite que puedan ejercer la capacidad de adaptar, de reaccionar y de ganarse el compromiso de todos los actores con el fin de involucrar positivamente en la Institución.

- ❖ **GESTIONAR POR PROCESOS**, 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.
- ❖ **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.
- ❖ **FAVORECER LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN**, Se gestiona al Instituto teniendo en mente las premisas de aprendizaje, innovación y mejora continua.
- ❖ **DESARROLLAR ALIANZAS**, El Instituto trabaja de un modo más efectivo, estableciendo con sus aliados unas relaciones mutuamente basadas en confianza, compartir conocimientos e integración.
- ❖ **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.

5.7 POLÍTICA DE CALIDAD

La calidad educativa está asociada a un proyecto educativo dinámico y cambiante, donde sus mecanismos de gestión están articulados para alcanzar los fines educativos, y por lo tanto permita a todos los miembros de la comunidad se engranen de tal manera que se logren materializar las apuestas institucionales.

La calidad se evidencia en las buenas relaciones con la comunidad académica esto permitirá cumplir con los objetivos, misión y visión a desarrollar, en segundo lugar incorporar el valor agregado a la experiencia de sus estudiantes aquello que se ofrece en nuestra institución que logra hacerla diferencial, llamativa y que permite ser medido por el desempeño alcanzado en pruebas externas aplicadas a los estudiantes, en tercer lugar disponer de los ambientes

adecuados relacionados con la infraestructura: equipamiento y recursos didácticos, En cuarto lugar que tenga un currículo una propuesta pedagógica clara apropiada que implemente una investigación relevante realizando una evaluación pertinente y por último una prevención económica que permita su viabilidad y funcionamiento.

Es importante tener en cuenta que los institutos de educación superior que velan por la calidad educativa tienen siempre una visión crítica y reflexiva sobre su quehacer cotidiano, que está en continua mejora y por lo tanto en una capacidad de adaptabilidad al cambio para responder a las nuevas realidades que surjan más allá de sus propios contextos.

El Instituto pone especial atención al progreso continuo del desempeño, el cual se logra a partir de la ejecución de proyectos de mejora concretos, el trabajo en equipos, el liderazgo, el compromiso y la participación de todos.

La gestión de la calidad en esta institución de educación superior, comprende todas las funciones y actividades: programas académicos, investigación, personal, estudiantes, infraestructura, servicios a la comunidad y al mundo universitario. Así, comprendemos la calidad educativa como un concepto pluridimensional, que abarca todos los procesos universitarios y debe ser el eje central de nuestro accionar para lograr la satisfacción de todas las partes interesadas.

En este concepto pluridimensional se involucran un conjunto de retos relacionados con la gestión de la calidad, entre los cuales asumimos:

- Profundizar la integración de las funciones sustantivas desde el modelo educativo y el diseño de las mallas curriculares, los dominios académicos considerando las necesidades de desarrollo del territorio.
- Fomentar las redes de colaboración para la realización de las prácticas pre profesionales y los proyectos de vinculación con la sociedad.
- Garantizar el acceso a la educación superior, a partir del principio de igualdad de oportunidades y equidad.
- Garantizar la equidad y la transparencia en el acceso al empleo.
- Incrementar la producción científica y tecnológica a partir de la participación en eventos científicos, la publicación de artículos en revistas indexadas en

bases de datos de reconocimiento internacional, así como de libros y sus capítulos evaluados por pares académicos.

- Fortalecer las capacidades de investigación, tanto respecto a la infraestructura como al talento humano.
- Fomentar el trabajo en redes de conocimiento e innovación abierta.
- Fomentar en cada una de las funciones sustantivas la interculturalidad, el diálogo de saberes y la sostenibilidad ambiental.
- Promover el liderazgo y la participación en las actividades de gestión de la calidad incorporada en la dirección estratégica y operativa.
- Formalizar y socializar el sistema de gestión de la calidad.
- Promover el seguimiento y la evaluación del desempeño como base para la mejora continua.
- Garantizar el adecuado manejo de la información documentada, que sirve de base para la ejecución de los procesos y como evidencia de los resultados alcanzados para la toma de decisiones.
- Potenciar el uso de las plataformas informáticas para el manejo, la conservación y la protección de la información documentada del sistema de gestión de la calidad institucional.

Para ello, partimos de un diagnóstico de la situación existente y del análisis de datos confiables, que nos permitan establecer proyectos concretos, cuyas acciones y prácticas, con el uso de las herramientas apropiadas, se reviertan en la elevación de la cultura de la calidad de la organización y propicien la mejora continua. El aseguramiento externo de la calidad, centrado en los procesos de licenciamiento, y gestión de la calidad en los IES, permitirán una mejora continua de la calidad del servicio educativo.

CAPITULO VI
ESTRATEGIAS DE MONITOREO, ACTUALIZACIÓN Y
EVALUACIÓN DEL PEI

6.1 ACCIONES PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL PEI

El proceso de evaluación del PEI se realiza a la luz de las Condiciones Básicas de Calidad (CBC). La siguiente tabla presenta la lista de chequeo de criterios que deben tenerse en cuenta a la hora de su evaluación, pues son los exigidos para el Licenciamiento:

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN | SI | NO |
|---|----|----|
| El PEI se ha formulado para una vigencia de 5 años a partir de la fecha de la solicitud de Licenciamiento. | | |
| La visión, la misión y los valores dan cuenta de los pilares para la prestación del servicio educativo que definen la identidad de la institución. | | |
| La visión describe el propósito de la institución en un periodo concordante con la vigencia del PEI | | |
| La visión es clara en su formulación, acorde con los fines y tendencias de la educación superior | | |
| La misión describe el rol que desempeña la institución en coherencia con el contexto regional y los fines de la educación superior | | |
| Los valores son acciones que guían el comportamiento de los miembros de la institución | | |
| Los objetivos estratégicos expresan acciones concretas y realizables que orientan la gestión de la institución en función de los resultados que pretende alcanzar para el logro de la misión y la visión. | | |
| El enfoque pedagógico comprende los lineamientos teóricos sobre los cuales se conducen los procesos de enseñanza - aprendizaje, principios pedagógicos, modelos formativos, modalidades de servicio, métodos, técnicas, entre otros, en coherencia con la oferta formativa y con lo establecido en los LAG. | | |
| La misión y la visión hacen referencia a la investigación y la innovación | | |
| Al menos un objetivo estratégico se encuentra vinculado a desarrollar la investigación y la innovación en el instituto. | | |
| El documento está organizado de manera clara, coherente, sigue un hilo conductor y permite al lector la comprensión de todos sus componentes. | | |

6.2 MONITOREO

El monitoreo es la recopilación sistemática de información sobre indicadores y metas multianuales para establecer el avance de cumplimiento de las líneas estratégicas. El monitoreo permite la identificación temprana de situaciones con base en desviaciones respecto a lo programado, que conlleven a una valoración de las medidas correctivas necesarias para mejorar la gestión y asegurar cumplimiento de las acciones previstas.

El monitoreo del PEI se efectúa de manera anual, para lo cual se requiere que las unidades responsables de los indicadores, emitan un reporte con los resultados obtenidos a la fecha, a través de la Matriz de Monitoreo Anual del PEI que se evaluara según el formato:

| CÓDIGO | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | INDICADOR | META | LINEA BASE | | ESTADO ACTUAL | | AVANCE INDICADOR % | RESPONSABLE | PLAN DE MEJORA |
|--------|------------------------|-----------|------|------------|-----|---------------|-----|--------------------|-------------|----------------|
| | | | | INDICADOR | AÑO | INDICADOR | AÑO | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

6.3 EVALUACIÓN DEL PEI

La evaluación se define como una valoración rigurosa del PEI en curso o finalizado para determinar los factores que contribuyeron o dificultaron alcanzar los objetivos estratégicos, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones para la mejora de la gestión institucional.

6.3.1 EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PEI

Implica analizar la **coherencia interna**, la cual consiste en examinar si las líneas estratégicas guardan correspondencia con los objetivos estratégicos, asimismo, si los indicadores fueron seleccionados cumpliendo los criterios establecidos.

Además, implica la evaluación de la coherencia externa, la cual consiste en analizar la consistencia de la articulación vertical de los objetivos estratégicos con los objetivos de los planes superiores (como el Proyecto Educativo Regional o Local si lo hubiera), de manera que permita establecer si el plan



responde al marco estratégico.

6.3.2 EVALUACIÓN DE RESULTADOS DEL PEI

La evaluación de resultados se enfoca en analizar la evolución anual de indicadores del PEI, a través de la **Matriz de Evaluación de Resultados del PEI**.

El proceso de evaluación va a considerar a considerar 3 actividades:

- Encuestas estructuradas a estudiantes
- Entrevistas semi estructuradas a docentes formadores y directivos
- Grupos de discusión o focus group a la comunidad

El análisis de la información y la difusión de los resultados se darán a conocer a los actores internos y externos de la institución, de modo que constituyen procesos de rendición de cuentas durante y al fin del año

La identificación de oportunidades de mejora contribuirá a la toma de decisiones y se incorporan al Plan de Gestión Institucional. Todas las medidas correctivas y niveles de avance que se reporten, así como las decisiones de mejora se incorporan en los informes u otros mecanismos de registro de avance anual de la institución.