

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

IESTP
CHIVAY



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2022 - 2026

CHIVAY - AREQUIPA

IESTP CHIVAY

PEI IESTP CHIVAY 2022 – 2026

1. PRESENTACIÓN

El Proyecto Educativo Institucional es una herramienta que orienta y direcciona la gestión institucional, en el que se consignan explícitamente los principios y objetivos de carácter filosófico, político y científicos que nos permitirán programar las acciones educativas hacia el logro de la calidad.

El presente documento, es el resultado del trabajo esforzado de los componentes de la comunidad educativa del IESTP “CHIVAY” y que nos orientará para el logro de los objetivos institucionales. Como toda obra humana es susceptible de ser mejorado y lo haremos periódicamente a partir del contraste con la realidad.

La Planificación Estratégica es un esfuerzo organizacional, definido y disciplinado que busca que las instituciones definan con mayor claridad posible su misión y visión de esta en el mediano y largo plazo. En este contexto la planificación estratégica es una herramienta poderosa que posibilita la adaptación de la organización a los medios exigentes cambiantes y dinámicos posibilitando el logro del máximo de eficiencia y efectividad, es decir, el logro de la calidad en la prestación del servicio educativo.

2. DATOS GENERALES DE LA INSTITUCION

a. Denominación

- NOMBRE : Instituto de Educación Superior Tecnológico Público (IESTP) “Chivay”

b. Datos Informativos

- TIPO DE GESTIÓN : Institución Pública
- CÓDIGO MODULAR : 0891838
- RUC : 20496390661
- TELEFAX : 054-531065
- PÁG. WEB : <http://www.isepchivay.edu.pe>
- CORREO ELECTRÓNICO : ispchivay@hotmail.com

c. Localización

- REGIÓN : AREQUIPA
- DEPARTAMENTO : AREQUIPA
- PROVINCIA : CAYLLOMA
- DISTRITO : CHIVAY
- GRE : AREQUIPA
- CONDICIÓN DEL LOCAL : Local 2 Zona urbana (propio)
: Local 1: Proceso donación definitiva

- PROPIEDAD DEL LOCAL : MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

- SEDE : Local 1: Prolongación Ladislao Espinal s/n
: Local 2: Calle 7 de junio s/n

d. Normas que autorizan el funcionamiento

- D.S. N° 035-94-ED
Instituto Superior Pedagógico "Chivay" (Inicial y Primaria).
- R.M. N° 751-91-ED
Instituto Superior Tecnológico "Chivay"
- R.M. N° 0179-05-ED Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.
- Revalidación de funcionamiento R.D. N° 0516-2006-ED.
- D.S. N° 017-2002-ED Reinscripción de Institutos Superiores Pedagógicos Públicos.
- R.D. N° 517-2010-ED Autoriza el funcionamiento de la Especialidad de Computación e Informática.

e. Carreras que atiende

- Formación Tecnológica
 - Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes
 - Administración de Centros de Computo

f. Reseña Histórica

La creación del Instituto Superior de Educación Publico "Chivay", obedeció a la necesidad imperiosa de la Provincia de Caylloma de contar con un centro de estudios de nivel superior, para dar oportunidad a los cientos de estudiantes que egresan cada ario del nivel secundario y darles una formación profesional en las áreas Tecnológica y Pedagógica.

Otra de las causas que motivó la creación del Instituto fue la difícil situación socio — económica de la provincia, como consecuencia de los fenómenos naturales tales como sequía, heladas y constantes movimientos sísmicos en el Valle del Colca, a las que hay que agregar la marginación y el olvido por parte de los gobiernos de turno. Estas situaciones afectaron enormemente a la mediana y pequeña agricultura y ganadería de la provincia, frustrándose de esta manera las aspiraciones de muchos padres de familia de educar a sus hijos en otras localidades donde existen centros de Educación Superior, como Arequipa y otras ciudades.

A partir de 1980, las autoridades provinciales de educación, Concejo Provincial, autoridades políticas, organizaciones populares y vecinos notables, empezaron a realizar gestiones y elaborar un proyecto para la creación de una Institución Educativa de nivel superior, siendo rechazados constantemente. Pero con la descentralización administrativa y la creación de gobiernos regionales volvieron las esperanzas. Es así que el Inspector Ángel Quispe Gamarra y el Director Maximiliano Tapia Zúñiga de

la U.S.E. Caylloma, encabezados por el Sr. Alcalde Dr. Wenceslao Panta Lupa, empezaron nuevamente a gestionar ante el Gobierno Regional de Arequipa que presidía el Prof. Víctor Manzur Suarez, Secretario de Asuntos Sociales el Sr. Edgar Linares Huaco y Director de la Región de Educación el Prof. José Figueroa Cuentas, donde se expide la Resolución Directoral N° 1891 — ED, de fecha 11 de octubre de 1990; de esta forma se firmó la partida de nacimiento del Instituto Superior Pedagógico de Chivay con la finalidad de ofertar las carreras profesionales de: Formación Magisterial en los niveles de Educación Inicial y Primaria, Formación Tecnológica en las especialidades de Enfermería Técnica, Agropecuaria, Zootecnia y Artesanía; cada una de las carreras con una meta de atención de 40 alumnos con tres sedes: Chivay, Yanque y Callalli.

Siendo encargado de la Dirección del I.S.CH. Y sus respectivas sedes el Prof. Modesto Cueva Prado. Durante los dos primeros meses del año 1991, se empezó a construir la infraestructura en los terrenos donde actualmente se encuentra el Instituto, con los aportes de la Micro región, Concejo Provincial y el Convenio de la Institución COPASA.

En el mes de abril de ese mismo año se convocó al primer concurso de admisión y a mediados del mes de mayo se inició el primer semestre académico en las instalaciones del C.N. Francisco García Calderón, siendo su primera plana docente los profesores: Oscar Gutiérrez, Juan Ramos Condori, Javier Salamanca Castro y Edgar Montes.

Según Resolución Ministerial N° 751-90-ED, de fecha 7 de junio de 1990, se autorizó el funcionamiento del Instituto Tecnológico de Chivay en las especialidades de: Enfermería Técnica, Producción, Agropecuaria, Artesanía y Zootecnia.

Seguidamente según Resolución Ministerial N° 1891-90-DREA se crea el Instituto Superior de Chivay.

Luego con D.S. 035 -ED, con fecha 24 de agosto de 1994, firmado por el Presidente Constitucional de la República Ing. Alberto Fujimori Fujimori y por el Ministro de Educación Dr. Jorge Trelles Montero, se concreta el reconocimiento y autorización por el Gobierno Central del Instituto Superior Pedagógico.

Después, mediante R.M. N° 0675 -94 -ED se renueva la autorización de funcionamiento del Instituto Superior Tecnológico de Chivay. Posteriormente de la reorganización del Instituto Superior, según Resolución Directoral N° 0434 -94-ED-DREA, se aprueba el organigrama y cuadro de asignación de personal del Instituto Superior de Chivay.

Asimismo según D.S.N° 017-2002-ED se autoriza la Reinscripción del Instituto Superior Pedagógico Público "Chivay"

Luego según R.M. N° 0179-2005-ED se autoriza el funcionamiento de la especialidad Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, la misma convocando a proceso de admisión en el año 2005. La revalidación de funcionamiento se da por R.D. N° 0516-2006-ED.

Finalmente, según R.M N° 023 -2010-ED se adecúa el CAP del Instituto Superior de Educación Público "Chivay" vigente a la fecha.

g. Nivel formativo, modalidad, enfoque de formación

Especialidad	Nivel Formativo	Créditos	Horas	Modalidad del servicio	Enfoque de formación
Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes	Nivel profesional Técnico	144	3264	Presencial Turno mañana	Modelo formativo centrado en el IES
Administración de Centros de Computo	Nivel profesional Técnico	123	3264	Presencial Turno mañana	Modelo formativo centrado en el IES

h. Oferta Formativa

Especialidad	Código Programa de Estudios	Resolución de Aprobación
Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes	F1	OFICIO N° 00272-2020-MINEDU- /VMGP/DIGESUTPA/DISERPA
Administración de Centros de Computo	L6	OFICIO N° 001326-2017-MINEDU- /VMGP/DIGESUTPA/DISERPA

3. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 28044, Ley General de Educación
- Ley N°30512, Ley de Institutos, Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes
- Ley N°28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- Ley N°27050, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- Ley N° 27815, Ley de Ética de la Función Pública
- D.L. N° 276, Ley de Bases de la Administración Pública.
- D.S N° 010-2017-ED "Reglamento de Ley 30512, Ley de Institutos, Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes
- D.S.N°018-2007-ED. Reglamento de la Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- D.S.N°028-2007-ED. Reglamento de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales en las Instituciones Educativas Públicas.
- R.S.N° 001-2007-ED. Aprueba el Proyecto Educativo Nacional al 2021: La Educación que Queremos para el Perú.

- R.D.N°313-2005-ED. Aprueba la Directiva N° 205-2005-UFP-DINESST.” Disposiciones sobre la Inclusión de personas con discapacidad para el otorgamiento de becas en el proceso de Admisión de los Institutos Superiores Tecnológicos Públicos y Privados.
- RM N° 409-2017-MINEDU Modelo de Excelencia
- RM N°428-2018-MINEDU CODE. Aprueban la norma técnica denominada Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en Centros de educación técnico productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- R.M 005 – 2018 – MINEDU. Aprobar la norma técnica denominada “Disposiciones que regulan los procesos de selección y contratación de docentes regulares, asistentes y auxiliares en los Institutos de Educación Superior Públicos”
- RVM N° 178-2018-MINEDU Aprueban el catálogo nacional de la oferta formativa en la educación superior tecnológica y los LAG para los IES Y EEST
- RM N° 553-2018-MINEDU - Norma Técnica que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario
- RVM Nro.-020-2019-MINEDU – Aprueban la norma técnica denominada Condiciones Básicas de calidad para el procedimiento de licenciamiento en los IES y EEST
- RVM_N__064-2019-MINEDU Disposiciones que definen, estructura y organizan el proceso de optimización de la oferta formativa en la Educación Superior Tecnológica

4. FUNDAMENTACION DEL MODELO DE EXCELENCIA

Los procesos de mejora continua en las instituciones de educación superior tecnológica constituyen no solo un reto, sino su compromiso con la actual y futura sociedad, la conformación de un plan de estudios que cumpla con los requisitos de gestión de la calidad moderna, objetiva y pertinente se hace muy importante para las carreras tecnológicas que ofertan en la actualidad.

La mejora y la gestión estratégica en los procesos de la educación superior, la excelencia ha de alcanzarse mediante un proceso de mejora continua, este debe ser el objetivo permanente de la organización. Mejora en todos los campos: de las capacidades del capital intelectual, de la eficiencia en el uso de los recursos, de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y con la sociedad y en todo cuanto se pueda avanzar, y que se traduzca en un incremento de la calidad del producto o servicio educativo que se presta.

Obtener los más sobresalientes resultados no es labor de un día. Es un proceso progresivo en el que no puede haber retrocesos. Han de cumplirse los objetivos de la comunidad educativa y prepararse para los próximos retos. Cuando se detecta un problema, la respuesta y la solución han de ser inmediatas. No debe haber demoras que pudieran originar consecuencias desastrosas en el servicio educativo.

La mejora continua implica tanto la implantación de un sistema como el aprendizaje permanente de la comunidad educativa, el seguimiento de una filosofía de gestión y la participación activa de todas las personas.

Las instituciones no pueden seguir sin utilizar plenamente la capacidad intelectual, creativa y la experiencia de su capital humano.

Es por ello que el plan de mejora, como proceso de innovación, se basa además en una serie de principios o supuestos básicos respecto a la educación, y que pudiera estar constituido por:

- Principio del compromiso ético pedagógico con el cambio.
- Principio del carácter autógeno y autónomo.
- Principio de la participación plena y la responsabilidad.
- Principio del carácter continuo y prospectivo del proceso.
- Principio del enfoque holístico y sistémico.
- Principio de la objetividad.
- Principio de la conducción directiva.

5. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

a. Lema

IESTP CHIVAY Desde 1990 Formando profesionales de excelencia

b. Visión

Al 2026 nuestra institución con esfuerzo de toda la comunidad educativa habrá obtenido el licenciamiento y la acreditación de sus carreras profesionales técnicas, dedicados a la formación de profesionales idóneos debidamente comprometidos con el desarrollo de la Provincia Caylloma, con capacidad crítica, innovadora y con valores para su inserción con éxito en el mercado laboral, brindando un servicio educativo de calidad, asegurando la formación competitiva acorde a las necesidades del estudiante.

c. Misión

Nuestra institución educativa de gestión pública es reconocida por la población como el centro de estudios de nivel superior mejor equipado de la provincia de Caylloma, forma profesionales técnicos calificados con sólida preparación tecnológica con valores éticos con iniciativa emprendedora que contribuyen al desarrollo de la comunidad, todo alineado a las exigencias actuales de los estándares educativos.

d. Valores

- Trabajo en equipo:
Resulta así el trabajo colaborativo de toda la comunidad educativa, compartiendo responsabilidades y participando activamente bajo un objetivo común.
- Identidad:
Compromiso de toda la comunidad educativa para con la Institución, en cada uno de sus actos dentro y fuera de ella, trabajar en base a los valores institucionales.

- **Respeto:**
Es la consideración especial que requiere valorar y reconocer el trabajo en la institución, generar aprecio hacia el entorno personal y laboral donde nos desenvolvemos.
- **Solidaridad:**
El personal de la comunidad educativa aplica el valor personal, tomando conciencia de las necesidades de los demás, el deseo de contribuir y de colaborar para su satisfacción.
- **Integridad:**
El hecho de actuar con ética y moral, hacer lo correcto en todos los procedimientos de la institución, mantener las convicciones personales generando confianza.
- **Amor por el trabajo:**
Actitud positiva en el ámbito laboral que manifiesta la pasión con la que se realiza las actividades, a la vez se enfoca en el crecimiento y perfeccionamiento personal y profesional, mejorando permanente los procesos, siendo más productivo, aprovechando de los recursos técnicos.
- **Compromiso**
Toda la comunidad educativa debe estar comprometida con su institución, ya que se encuentran están implicados y entusiasmados con su trabajo, impulsan el alto rendimiento y la innovación a la par que cumplen con los objetivos de la organización.
- **Puntualidad**
Asumimos este valor como la virtud de coordinar para cumplir una tarea requerida referente a la presentación a tiempo de toda la documentación requerida por la institución, cumpliendo cabalmente con los compromisos asumidos.

6. ANALISIS SITUACIONAL

a. Metas de Atención

Especialidad	Ingresantes				
	2022	2021	2020	2019	2018
Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes	39	28	31	28	
Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras					18
Administración de Centros de Computo	38	28	35	17	17

b. Matriculados

Especialidad	Matriculados									
	2022		2021		2020		2019		2018	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes	66		64	57	55	45	28	28		
Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras			10	10	20	19	30	31	42	41
Administración de Centros de Computo	52		49	37	55	38	34	32	32	30

c. Egresados

Especialidad	Egresados				
	2022	2021	2020	2019	2018
Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes	14	10			
Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras		13	08	06	06
Administración de Centros de Computo	08	10	09	06	08

d. Nivel de eficacia relación ingresantes-egresados

Especialidad	Relación ingresantes-egresados														
	2022			2021			2020			2019			2018		
	ING	EGR	%	ING	EGR	%	ING	EGR	%	ING	EGR	%	ING	EGR	%
Administración de Servicios de Hostelería y Restaurantes	39	14	35%	28	10	35%	31			28					
Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras					13			08			06		18	06	33%
Administración de Centros de Computo	38	08	21%	28	10	35%	35	09	25%	17	06	35%	17	08	47%

e. Metas de Ocupación

Personal	Matriculados									
	2022		2021		2020		2019		2018	
	N	C	N	C	N	C	N	C	N	C
Directivo		01		01	01		01		01	
Jerárquico		03		03		03		03		03
Personal Administrativo	03		03		05		05		05	
Docentes		10		10		10		10		12

7. DIAGNOSTICO SITUACIONAL

a. Contexto Mundial

El escenario mundial está signado por la globalización, fenómeno económico y social caracterizado por la velocidad en las comunicaciones, acelerado desarrollo científico y tecnológico, y un sistema de mercado tanto de productos como servicios alentado por las transnacionales.

En este contexto, se desarrolla la sociedad del conocimiento, en ella el ser humano se convierte en el centro de atención, a quien se le demanda un perfil basado en el dominio de capacidades como pensamiento crítico y creativo, que ayudan a tomar decisiones con rapidez, aun en situaciones de presión o contingencia; solucionar problemas; trabajar en equipo; capaz de aprender con rapidez; ser multilingüe y polivalente.

Los países en desarrollo, enfrentan una serie de retos no sólo por las características y precariedad de sus sistemas económicos y sociales sino también por las consecuencias de los ritmos y cambios en la sociedad internacional. Es sabido que existe un nuevo ordenamiento socioeconómico en el mundo productivo por el proceso de globalización de la economía. Las distancias se acortan, pues la tecnología de las comunicaciones permite no sólo un incremento de la información, sino que ésta sea accesible a todos y se comparta rápidamente.

Todo ello ha reestructurado las relaciones entre los países, las empresas (dentro de y entre ellas), los clientes, los proveedores y sus entornos. Asimismo, se desarrollan los siguientes procesos: la apertura de los mercados, la liberalización de la producción y el comercio, la reubicación internacional de la producción, la conformación de bloques de intercambio comercial y la migración de la fuerza de trabajo (Ducci, 1997). Se gana en posibilidades de obtener competitividad y con ella manejar, con mejor posición, las negociaciones comerciales. Pero, también el efecto se da en el mundo del trabajo, proceso que debe ser analizado para seguir la evolución de las nuevas tendencias.

Así tenemos que los cambios tecnológicos que se han introducido masivamente en el mundo del trabajo a partir de la década del ochenta, acompañados de transformaciones y cambios sustanciales de los modelos de producción, causaron una considerable transferencia de empleo desde determinadas ramas profesionales hacia otras, o entre ocupaciones diferentes, causando el desajuste permanente o temporal de numerosos asalariados (Ermida y Rosenbaum, 1998). El ciclo de innovación y renovación de la tecnología es cada día menor, alterando el período de vigencia de los productos y generando la necesidad de lograr una formación permanente y una constante actualización de la misma.

Existe un amplio consenso en torno a la importancia estratégica de la formación profesional, dado que una adecuada formación ayuda al trabajador a conseguir o a conservar su empleo, adaptándose mejor a los cambios, asumiendo nuevas tareas y mejorando su rendimiento. Asimismo, la formación será para el trabajador, una herramienta para desarrollar la calidad de su empleo e incrementar su nivel de vida, condiciones de trabajo y empleabilidad.

b. Contexto Nacional

En las décadas de los 80 y 90, la apertura de las fronteras y la consiguiente introducción de bienes y servicios de menor costo, representó la quiebra y cierre de la mayoría de las empresas nacionales. Los ajustes económicos y la modernización del Estado representaron la disminución de trabajadores estatales. El desarrollo y difusión de las nuevas tecnologías, también significó una disminución considerable del número de empleos.

Estos procesos económicos y sociales, así como la falta de políticas de desarrollo sostenible del país, han generado un alto índice de desempleo y subempleo y por lo tanto una exclusión social creciente que ha conllevado a 14 millones 609 mil personas, de nuestra población, a vivir en situación de pobreza; de los cuales 6 millones 513 mil se encuentran en condiciones de extrema pobreza. La más afectada es la población rural donde el 78,4% es pobre y el 51,3% son pobres extremos.

Según el INEI, en el año 2002, los jóvenes de 14 a 24 años, quienes representan el 24% de la población económicamente activa, fueron los que registraron las más altas tasas de desempleo abierto con 14,6%. La situación es particularmente difícil para los más pobres, con limitado acceso a niveles adecuados de educación y calificación. Un informe de la AFP Horizonte de fines de 2001 revelaba que más de 140 mil jóvenes ingresan al mercado laboral urbano cada año, pero sólo un tercio obtiene un empleo de calidad y un 40% no recibe capacitación. Sólo el 26% con empleo tiene un trabajo fijo y casi las dos terceras partes de los jóvenes trabajan en forma eventual y de manera informal. Además, los empleos a los que acceden, cuentan con escasa protección laboral: el 90% no tiene seguro de salud y el 85% trabaja sin contrato. Más del 50% de los jóvenes percibe una remuneración inferior a US\$ 143. Los sectores que mejor remuneran a los jóvenes son los de transporte aéreo, financiero e informático, aunque demandan en conjunto apenas el 3,3% del empleo juvenil.

Demandas que existen en el contexto; el sector empresarial ha sufrido las consecuencias de los modelos económicos implementados, el resultado ha sido de la gran y mediana empresa con el consecuente problema social de la desocupación; como consecuencia de ello surge la micro y pequeña empresa que ha permitido amortiguar este problema.

La relación entre oferta educativa y requerimientos del mercado técnico profesional es muy compleja; sin embargo, es innegable el vínculo que existe entre el nivel educativo logrado, la productividad y la calidad de empleo al que se puede acceder.

La educación tecnológica en el Perú, tiene una baja valoración en el sector productivo y poco prestigio social. Esta percepción descansa, por un lado, en la baja calidad de la educación y en su desarticulación con las demandas laborales y las necesidades del desarrollo local, regional y nacional, y por otro lado, en factores culturales que se remontan a otras épocas y que persisten en la actualidad bajo nuevas expresiones de discriminación y prejuicio.

c. Contexto Educativo

La Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva, órgano dependiente de la Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional, del Viceministerio de Gestión Pedagógica, se crea mediante Decreto Supremo N° 006-2006- ED, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, tiene entre sus funciones la de coordinar y orientar la planificación de la política de formación profesional, que se imparte en la Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva, en coordinación con las instancias de gestión educativa descentralizadas. Asimismo, Diseñar la estructura curricular básica de la Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva, acorde a las exigencias del mercado laboral, las necesidades y potencialidades regionales y locales.

La oferta de formación profesional en el Perú, comprende la Educación Superior Tecnológica y la Educación Técnico Productiva, así como un conjunto de programas de capacitación específica no integrados al ámbito de la certificación oficial.

La Educación Superior Tecnológica se ofrece en los Institutos Superiores Tecnológicos (IST), cuya finalidad es formar profesionales técnicos, así como contribuir a la permanente actualización profesional del personal calificado. Al 2005, la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva, registró 789 IST, a nivel nacional, entre privados y públicos, que albergaban a 17 599 docentes y 277 338 estudiantes matriculados en 196 carreras profesionales técnicas.

d. Marco Curricular

La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad.

i. Entorno Demográfico

Zonificación territorio urbano y rural

Es uno de los 20 distritos de la provincia de Caylloma

DISTRITO	CAPITAL	DISPOSITIVO LEGAL DE CREACIÓN	FECHA DE CREACIÓN	SUPERFICIE (KM²)	ANEXOS Y/O CENTROS POBLADOS
Chivay	Chivay	L.R. 06	13-01-1910	240.64	Canocota, Pasma, Achacota y P.J. Sacsayhuamán

Fuente: INEI, Censos Nacionales 2017, XI de Población y VI de Vivienda. / Para el caso específico de la zona urbana de Chivay se tiene el catastro actualizado al 2017

Saneamiento físico legal

- **AGUA:** El censo de 2007 permite constatar una mejora significativa en los niveles de cobertura de los servicios de agua potable, pues el 74.7% de la población tiene acceso a este servicio de manera directa (instalación dentro del domicilio) o alguna otra fuente de abastecimiento, sin embargo, algunos distritos muestran aun tasas de desabastecimiento altas como es el caso de Madrigal y Tapay, que no superan el 54% de cobertura del servicio. En algunos centros urbanos menores la cobertura es casi universal, pero en los distritos con mayores porcentajes de población rural la mayoría de la población no cuenta todavía con cobertura de servicios básicos.
- **DESAGÜE:** Sobre 20,664 viviendas en la provincia, 4632 no tiene disponibilidad de servicios higiénicos en la vivienda (Censo de 2007). Luego de los Censos 2007, en los últimos años la ejecución de proyectos de infraestructura de saneamiento ha incrementado a fin de cubrir las necesidades, muy a pesar de ello en comparación de otras provincias, es evidente la carencia de este servicio.

Ordenamiento territorial

Si entendemos por territorio la unidad espacial compuesta por un tejido social propio, que se encuentra asentada en una base de recursos naturales particular, que presenta ciertas formas de producción, consumo e intercambio, y que está regida por instituciones y formas de organización, también particulares (Paula Cordero-Salas Hugo Cavaría/Rafael Echeverri/Sergio Sepúlveda: 2003), resulta necesario identificar los procesos sustanciales que definen el carácter y destino de una zona y, a partir de ello, establecer espacios que permitan implementar propuestas integrales de desarrollo local. El distrito de Chivay no cuenta con un Plan de Ordenamiento Territorial, sin embargo, se encuentra como proyecto la elaboración del mismo, en el Eje de Desarrollo 5: Interconexión Vial, Infraestructura y Comunicaciones del Plan de Desarrollo Concertado de la Provincia De Caylloma 2012-2021.

ii. Entorno Económico

Chivay, la capital provincial, presenta el mayor incremento poblacional (62%), lo que nos indica que se ha convertido en un centro de atracción poblacional de migrantes que proceden de otros distritos de la provincia y también de otros departamentos del sur. Estamos ante una ciudad intermedia emergente, que refleja los cambios que se han producido en la dinámica territorial de la sierra sur peruana, en este caso impulsado por el desarrollo del turismo y la mayor integración a los mercados y circuitos económico-comerciales internos vigentes y emergentes en la actualidad. El eje económico recae sobre las actividades productivas de mayor importancia histórica, como son la agricultura y la ganadería, y sobre las cuales se impulsarán el desarrollo de capacidades y mejoramiento tecnológico.

Por su importancia estratégica, el turismo se está constituyendo en una actividad de rápido crecimiento y una importante fuente de generación de ingresos para la municipalidad y para

las empresas dedicadas a este rubro. Después del Cusco, el valle del Colca (centro soporte el distrito de Chivay) se ubica como uno de los atractivos nacionales más importantes, por lo que éste es uno de los ejes sobre los cuales se sustentará el desarrollo del presente plan. Esta actividad se podrá constituir en la fuente de generación de excedentes económicos que se aplicarán sobre las otras actividades provinciales, especialmente las indicadas en los ejes descritos anteriormente.

iii. Entorno Cultural

Breve descripción histórica del territorio

A lo largo de miles de años el hombre ha ocupado el Valle del Colca, que ha dado como resultado una cultura que ha contribuido con importantes aportes a la humanidad. Hacia el 6000 a.C. cazadores y recolectores recorrieron la zona en pos de las manadas de camélidos y de una serie de especies vegetales que eran la base de su alimentación. La piedra, trabajada de diferentes maneras, le proporcionó las herramientas que necesitaba en su actividad cotidiana. Tuvieron que pasar miles de años para que los grupos primitivos se organizaran en una sociedad jerarquizada. Provenientes de Ayacucho un pueblo conquistador hizo su aparición en toda esta parte de los Andes, incorporándola a su administración. Se trata del Horizonte Medio en que el imperio Wari, dominaba sobre un extenso territorio, estableciendo centros administrativos que controlaban los diferentes valles bajo su dominio.

Producida la descomposición del imperio Wari, se dio un importante desarrollo local, representado por la denominada cultura Chuquibamba que desde la zona de Condesuyos va a influenciar toda el área. Se trata de una sociedad que se extiende por el valle alto del Colca y Cotahuasi, corresponde a esta época el desarrollo de la arquitectura collagua que es muy similar a las de los otros pueblos de la zona. Luego la administración inca estableció centros administrativos para su control, este desarrollo autónomo fue interrumpido por la llegada de los españoles que conquistaron el imperio inca e incorporaron los pueblos y territorios que lo componían a su dominio. Todos estos pueblos quedarían bajo el control de la ciudad de Arequipa fundada en 1540, que comprendía desde Acarí por el norte hasta Tarapacá por el sur. Los nativos quedaron en una condición de subordinación, siendo despojados de sus riquezas y obligados a pagar tributo y a prestar su fuerza de trabajo en las empresas de los conquistadores. La evangelización del Colca fue llevada adelante por los franciscanos que, luego de su retiro en 1581, volverían en 1590 pero sólo a algunos de sus pueblos donde construyeron templos y conventos y permanecieron hasta 1788.

Patrimonio material e inmaterial

Según el inventario de recursos turísticos realizado el 2009 por la Municipalidad, Autocolca y un equipo técnico formado por profesionales en los sectores involucrados, se llegaron a catalogar un total de 251 recursos turísticos inventariados correspondientes tanto a recursos

naturales como culturales en Caylloma, de los cuales Según el Mincetur se considera en el Distrito de Chivay solo a la danza del Wititi como Patrimonio Cultural de la Nación y de la Humanidad.

iv. Entorno Social

- **Población estimada:**

7688 visitantes

(Fuente: Estadística INEI 2015)

- **Género:**

3810 varones y 3878 damas

(Fuente: Estadística INEI 2017)

- **Densidad poblacional:**

4.14 ab / km²

(Fuente: Estadística INEI 2017)

- **PEA:**

- 4439 personas en edad de trabajar
- 68% del total de Población
- 4,1 Tasa de crecimiento promedio anual trabajar

(Fuente: Estadística INEI 2017)

- **Desnutrición crónica**

- 195 casos promedio mensual evaluados
- 34 promedio mensual de casos
- 17.4% desnutrición crónica

(Fuente: Gerencia Regional de Salud Arequipa, Oficina de Estadística e Informática 2019)

- **Número de instituciones educativas técnicas:**

02 Instituciones de Educación Superior

- Instituto Superior de Educación Publico Chivay con la Carrera Profesional de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras
- Instituto Particular de Educación Andrew Pietowsky

- **Riesgos sociales:**

Considerado el Plan de Acondicionamiento Territorial del Valle del Colca (PAT, Volumen I y II

- 2012) sea identificado los siguientes riesgos:

- Elevado nivel de pobreza, renta baja y desempleo extendido
- Bajo nivel educativo
- Habilidad precaria
- Abandono de viviendas por migración
- Necesidad de alojamiento de un contingente poblacional flotante

- Capacidad del sitio en absolver los impactos sociales inherentes a un rápido crecimiento turístico
- Progresiva generación de empleos y aumento de la recaudación fiscal
- Posibilidades de un proceso de acumulación económica local reorientada y redistribuidos los beneficios en la población del lugar

v. Entorno Ambiental

Manejo de residuos sólidos

La capital de la provincia de Caylloma; Chivay tiene su espacio asignado para realizar su relleno sanitario, pero a falta de recursos aún no ha sido implementado idóneamente, por ahora funciona como botadero solo enterrando en zanjones.

El recojo de los residuos de las viviendas se hacen mediante un camión recolector de basura, dos veces por semana. Se orienta las acciones en elaboración su PIGARS (Plan Integral de Gestión Ambiental de los Residuos Sólidos)

Acciones e incitadas de gestión y conservación

Contratar los servicios de terceros para la ejecución de un plan integral de gestión de control de Ruidos Molestos, mediante la medición de Ruido (Sonómetro) el cual se encuentra actualmente calibrado por ECA. Evaluar la contaminación atmosférica a fin de preservar la salud de la población de la provincia de Caylloma y conservar la armonía con el ambiente. Contratar los servicios de terceros para la ejecución de un plan integral de gestión de programa de vigilancia de monitoreo de calidad del Agua, sin embargo, mediante la medición de Agua (Multiparámetro, turbidímetro, colorímetro) el cual se encuentra actualmente calibrado por ECA.

Sostenibilidad medio ambiental

EJES TRANSVERSALES: GESTIÓN AMBIENTAL Y GESTIÓN DE RIESGOS

La protección del medio ambiente y la gestión de riesgos son componentes transversales del plan de desarrollo concertado de la provincia de Caylloma 2012-2021. Todas las acciones humanas tienen impactos sobre el medio ambiente, en la medida que altera el equilibrio de los ecosistemas naturales, afectando la flora y la fauna nativas. Las concentraciones poblacionales, el flujo constante de personas, las actividades económicas y toda acción que realice el hombre, en cualquier medio o ambiente le afectan y lo modifica y crea el riesgo de destrucción de la biodiversidad. De igual modo, el cambio climático que afecta al planeta viene ocasionando muchas alteraciones en los ciclos naturales de la lluvia y del cambio en la temperatura ambiental, e inclusive se ha registrado un aumento considerable en la actividad sísmica, provocando siniestros que ponen en riesgo la vida y la salud de las personas. Las lluvias han aumentado en intensidad, provocando inundaciones y destrucción al paso de

grandes masas de agua, el frío es más intenso aun en las épocas de invierno elevando la morbilidad y mortandad de niños y ancianos en especial, así como de animales de pastoreo. Estos hechos obligan a todos los actores involucrados en la gestión del plan a incorporar en todas sus decisiones y actos los componentes de protección del medio ambiente y de gestión de riesgos, desde el momento del diseño de los proyectos y actividades, su ejecución y posteriormente las evaluaciones de los mismos. Un proyecto o una actividad, cualquiera que sea su naturaleza y propósito no deben carecer de los componentes de evaluación ambiental y de gestión de riesgo. Mención especial merecen los grandes proyectos de impacto regional, interregional o nacional, que cruzan el territorio de la provincia, tales como el proyecto Majes Siguanilla, Proyecto Angostura, las hidroeléctricas Lluta y Lluclla, la Carretera Interoceánica, el gaseoducto Sur Andino, la minería formal e informal y el transporte de minerales por vía férrea a través del territorio provincial cuyos impactos sobre el medio ambiente pueden ser cruciales si no se toman las medidas de protección más apropiadas. Se requiere de estudios de impacto ambiental por cada proyecto, que permitan asegurar la protección de la población contra los efectos nocivos que podrían provocar.

8. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

a. Microentorno

i. Área Pedagógica

- Programas formativos poco pertinentes.
- Interés de aprendizaje en aspectos de metodología y estrategias de enseñanza de los docentes.
- Reducidos beneficiarios para cursos de especialización auspiciados por el Minedu.
- Deficiente material didáctico para el desarrollo de actividades académicas.
- Carencia de cursos de especialidad específica para los Docentes.
- Insuficiente equipamiento de talleres y/o laboratorios para algunos Programas de Estudio.
- Escasos equipos instructivos en los diferentes programas de estudios.

ii. Área de Participación y Promoción Educativa

- Débil seguimiento para el cumplimiento de todos los convenios con entidades públicas y privadas para el desarrollo de experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.
- Carencia de Programas de Formación Continua de actualización y capacitación en las diferentes áreas productivas de los egresados y comunidad.
- Carencia de software para el plan de seguimiento de egresados.

iii. Área de Gestión Institucional

- Deficiente implementación, asesoramiento y supervisión educativa general y especializada a nivel de los Programas de estudios.
- Alto nivel de deserción en algunos programas de estudio.

- Deficiente número de titulados en relación a los egresados.
- Desinterés por el proceso de acreditación, falta de liderazgo e incumplimiento de normas por parte de los responsables.
- Poca identificación institucional del personal.

iv. Vinculación con el sector productivo

- Deficiente vinculación con el sector productivo para garantizar la pertinencia de los programas académicos.
- Reducido número de convenios con el sector público y privado para la realización de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.
- No se cuenta con autonomía financiera en el manejo de los ingresos propios.

v. Área Administrativa o de Soporte

- Escasos recursos para mantenimiento y sostenibilidad de equipamiento e infraestructura.
- Escaso personal de vigilancia y carencia de sistema de video vigilancia.
- Escaso personal para limpieza y mantenimiento de áreas verdes.
- Deficiente cantidad de ambientes para archivo de documentos, equipos y otros.
- Deficiente control de los bienes patrimoniales.
- Elevado número de bienes en desuso.

b. Rasgos más saltantes del Proceso pedagógico

i. Programa curricular

- Se ha presentado al Ministerio de Educación los documentos pertinentes para la autorización de la aplicación del nuevo plan de estudios adecuados a los Lineamientos Académicos Generales
- En forma permanente se realiza la diversificación y contextualización curricular que cada una de las carreras cuando lo requieran de acuerdo a las necesidades del mercado laboral.
- Se realizan capacitaciones dirigidas a los docentes que permitan mejorar la elaboración de la programación curricular.
- Si existe coordinación entre docentes de especialidad y docentes de cursos generales para la adecuación de las estructuras curriculares.
- Se tienen diversos convenios para prácticas de los estudiantes en las unidades didácticas que estas lo requieran.

ii. Metodología

- Se labora con trabajos en equipo y se ha tratado de implementar una metodología activa, no en todos los casos satisfactorio, debido a que la mayoría de docentes no tienen formación pedagógica.
- Se cuenta con material didáctico elaborado por los docentes, se tienen, equipos audiovisuales como televisor en cada aula
- Se ha realizado capacitaciones sobre didáctica en la educación superior.

iii. Evaluación

- No se realiza un adecuado seguimiento al proceso de formación
- Los docentes aplican la evaluación diagnóstica.
- Se utilizan pruebas objetivas, orales, asignaciones, trabajos de investigación, trabajos grupales, intervenciones en clases, etc.

iv. Trabajo Docente

- Ha mejorado la coordinación entre docentes de especialidades para la programación de actividades.
- Se cumple con reportar los informes de las labores encomendadas
- Alta participación en reuniones de coordinación, todos los docentes sienten la necesidad de elevar su perfil docente para identificarse más con las necesidades de la institución.
- Falta mejorar la iniciativa de los docentes para realizar sus actividades productivas pasadas en planes o proyectos institucionales.

v. Supervisión del Trabajo Docente

- Se realiza previo aviso para tener lista la información requerida en la evaluación docente, generalmente está a cargo del Coordinador de Unidad Académica, quien entra de forma inopinada para observar y evaluar la sesión de aprendizaje
- Se realiza la observación de clases y se brinda un proceso de retroalimentación
- Se evalúa la documentación técnico pedagógico.
- Se hace una evaluación del desempeño laboral de cada docente al fin de cada ciclo.

vi. Practicas Pre Profesionales

- Las practicas pre profesionales se realizan de acuerdo a las normas del NDCB
- Se han firmado diversos convenios con empresas afines a la especialidad que ofertamos para que los alumnos realicen sus prácticas pre profesionales según el modulo que correspondan.

- Se tiene un programado manejar un sistema de bolsa de empleos para conseguir ubicar en puestos de trabajo a nuestros egresados.
- Se mantiene contacto en forma permanente con las empresas en las que están practicando nuestros egresados ya que muchos de los cuales inclusive luego de ello se quedan a trabajar.

9. ANALISIS ESTRATEGICO

a. Diagnostico Foda

i. Gestión Institucional

	FACTOR	FORTALEZAS	DEBILIDADES
SITUACIÓN INTERNA	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	- El personal docente y administrativo conoce la misión de la institución. - Personal docente y administrativo está de acuerdo con el desempeño de la dirección general.	- El personal docente y administrativo no conoce el PEI del Instituto. - Hasta el año 2014, no existieron actividades para dar a conocer los objetivos que propone alcanzar el PEI. - El personal docente y administrativo desconoce que el estado asigne presupuestó al instituto para solventar sus necesidades.
	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA	- El director motiva al personal que labora en la institución. - La toma de decisiones en la Institución educativa es consultada al personal docente y administrativo. - Durante las reuniones, el director respeta las opiniones de los demás. - Las encargaturas de las jefaturas se realizan de acuerdo a normatividad vigente. - La disposición del director es apoyar el desarrollo de propuestas que buscan mejorar la institución.	- El director algunas veces tiene propuestas pedagogías e institucionales con visión de futuro. - Los docentes no se reúnen periódicamente para discutir sobre los avances y dificultades del proceso de aprendizaje de los estudiantes.
	GESTIÓN DOCENTE	- La selección de profesores contratados se realiza en base a las normas vigentes. - La evaluación del proceso de selección de contratados se informa en forma transparente. - El proceso de asignación de cursos a docentes se toma en cuenta el perfil y las capacidades recibidas. - Todos los docentes del instituto tienen su legajo personal. - El director y/o jefe de unidad académica evalúa el desempeño de los docentes en forma permanente	- El personal docente y administrativo desconocen en lo referente al proyecto curricular. - Los docentes no reciben ningún tipo de incentivo por su desempeño profesional. - No se fomenta la capacitación del personal docente para mejorar el desempeño.
	GESTIÓN PRESUPUESTAL	- Los recursos financieros son utilizados adecuadamente.	- El personal docente y administrativo desconoce si el estado asigna o no un presupuesto específico para solventar las necesidades primarias de la Institución. - Actividades sugeridas para incrementar los recursos económicos institucionales: cursos de extensión, curso de nivelación, talleres de servicio técnico y creación de software.

	FACTOR	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
SITUACIÓN EXTERNA	PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	- La formulación del nuevo PEI, es participativa por toda la comunidad educativa	- Falta de recursos para el financiamiento del PEI
	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA	- Existencia de programas de fortalecimiento de capacidades y competencias	- Demora en los tramites y presentación de expedientes en la Grea - Deficiente gestión administrativa
	GESTIÓN DOCENTES	- Existencia de programas de fortalecimiento de capacidades y competencias para el mejoramiento de la enseñanza	- Desconocimiento de la aplicación de proyectos de innovación tecnológica
	GESTIÓN PRESUPUESTAL	- Existencia de fondos de mantenimiento para mejoramiento e implementación de las instalaciones físicas de la institución	- Restricciones de los encargos de dinero para gastos corrientes en la institución

ii. Procesos Académicos

	FACTOR	FORTALEZAS	DEBILIDADES
SITUACIÓN INTERNA	DISEÑO CURRICULAR	- Las carreras profesionales que tienen nuestra institución se desarrollaron acorde al PEI institucional. - La institución tiene varios años trabajando su gestión académica con el sistema modular por competencias. - Los docentes tienen experiencia y conocimiento sobre cómo funciona el sistema por módulos profesionales. - La institución cuenta con profesionales que pueden brindar cursos de extensión y actualización profesional a nuestros egresados. - Los cursos de extensión y actualización profesional que la institución pueda organizar, podrían beneficiar económica y profesionalmente a nuestros docentes. - Existen una política ya establecida para realizar actividades co- curriculares, de tipo artístico y deportivo. - Los docentes han logrado desarrollar sus unidades didácticas acorde con la programación curricular vigente y entienden (más por experiencia) la necesidad de la constante evaluación y mejora del plan curricular.	- No existen estudios técnicos que sustenten la creación de nuevas carreras en nuestra institución. - La institución no tiene un pleno conocimiento de las competencias que el mercado laboral requiere de los profesionales técnicos que promueve. - Nuestros estudiantes al finalizar su formación profesional no están preparados en su totalidad para insertarse en el mercado laboral exigente (ciudad de Arequipa). - Los docentes son libres de incluir o no en sus sílabos, actividades co- curriculares que ayuden al desarrollo de sus capacidades profesionales. - No existe un compromiso real para la ejecución de estas actividades. - No existe una evaluación de final de las actividades planteadas, lo que no permite tomar medidas de mejora continua. - Nuestros alumnos no cuentan con medios económicos suficientes para realizar sus salidas de campo. - No existen políticas definidas para la actualización y mejora continua del plan curricular.
	ADMISIÓN	- Las carreras profesionales que oferta nuestra institución son reconocidas a nivel nacional (tienen autorización del Ministerio de Educación para su funcionamiento). - Entre los institutos superiores tecnológicos de provincias nuestra institución está sobre el promedio de ingresantes en los procesos de admisión. - Implementar en la publicidad las carreras profesionales con sus respectivas unidades didácticas y asignar un presupuesto económico que permita realizar de manera óptima la difusión del proceso de admisión a través de los medios de comunicación locales.	- Existe mucha burocracia para gestionar nuevas carreras. - Nuestra página web tiene problemas de accesibilidad. - No tenemos presupuesto suficiente para realizar la difusión adecuada de nuestras carreras tecnológicas. - La institución mantiene un número mínimo, pero sostenido de ingresantes a las carreras profesionales que oferta. - Muchos de nuestros ingresantes tienen un nivel académico deficiente y aprueban el proceso de selección con nota mínima. - La difusión del proceso de admisión a través de los medios de comunicación existentes en la localidad se da de manera regular debido a los escasos recursos económicos asignados para este fin.
	ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	- Los profesores conocen los documentos técnicos necesarios para desarrollar sus sesiones de aprendizaje. - Los docentes realizan innovaciones en los métodos de enseñanza aprendizaje, producto de su experiencia docente. - Los docentes que tienen conocimiento del manejo de entornos virtuales de aprendizaje, pues han recibido capacitaciones en la materia. - La mayoría de docentes en nuestras carreras profesionales son de la especialidad y trabajan en el campo de su formación profesional, por lo cual tienen autoridad para realizar sus evaluaciones,	- Los docentes de nuestra institución no desarrollan sus sesiones de aprendizaje con el 100% de documentos técnico pedagógicos. - Los estudiantes no son responsables en el cumplimiento de tareas extra. - No todos, los docentes preparan material extra para complementar el aprendizaje de sus estudiantes. - El uso de instrumentos de evaluación es muy limitado por parte de los docentes. - Los instrumentos que se usan para evaluar el aprendizaje de nuestros estudiantes no garantiza que el estudiante haya logrado las capacidades requeridas por la unidad didáctica. - No se ha establecido un sistema de

		tratando de enfocar los contenidos a los que la realidad laboral requiere. - Los docentes de nuestra institución realizan el seguimiento de rendimiento académico y tratan de tomar medidas de corrección conjuntamente con las acciones de tutoría. - La institución puede auto gestionar las prácticas pre-profesionales de los estudiantes de la carrera de ACC (6 módulos), pues está amparada por la norma y tiene el equipamiento necesario para hacerlo. - Los docentes tienen conocimiento en el uso de TIC's en el proceso educativo y tratan de desarrollar sus actividades de aprendizaje con ayuda de estos recursos didácticos. - Existe la posibilidad de auto-gestionar recursos tecnológicos mediante actividades extracurriculares.	seguimiento del rendimiento académico de nuestros estudiantes por lo cual no se puede realizar un análisis de tendencias ni un diagnóstico que permita tomar medidas de mejoramiento. - Los docentes trabajan el seguimiento académico de manera aislada sin coordinación con otros docentes ni con el área de coordinación académica. - Los docentes solo acompañan el proceso de prácticas pre- profesionales en su horario de trabajo (turno matutino), pero no hacen un monitoreo regular en el horario de prácticas de los estudiantes (turno vespertino). - Un gran porcentaje de nuestros estudiantes trabajan, por lo cual optan por no hacer las prácticas pre-profesionales del módulo profesional en curso. - Existe una limitación en el uso del centro de cómputo para los estudiantes del área de ASHR.
	TITULACIÓN	- Dar a conocer a nuestros estudiantes el reglamento de titulación y las modalidades de estas; a través de los docentes tutores.	- Desconocimiento del Reglamento de Titulación por parte de los estudiantes - Deficiente orientación del proceso de titulación a los estudiantes
	CONSEJERÍA	- Promover las acciones de tutoría en los docentes y estas han de ser monitoreadas y evaluadas de manera permanente en beneficio de nuestros estudiantes. - Implementar una ficha de observación en coordinación con los docentes tutores que permita registrar las actividades de nuestros estudiantes.	- Desconocimiento de las funciones por parte de los docentes de las acciones de tutoría inmersas en su carga horaria no lectiva para realizar un trabajo productivo con sus estudiantes. - No se cuenta con una ficha de observación que permita registrar la situación actual de nuestros estudiantes tanto en el aspecto académico, familiar y social.
	INVESTIGACIÓN	- Los docentes pueden acceder, según norma, a un tiempo destinado a labores de investigación, el cual les permitirá movilizarse a los distintos sitios de estudio, que los docentes podrían plantearse. - La institución cuenta con recursos humanos potenciales, que podrían desarrollar proyectos de innovación tecnológica. - La institución otorga calificación positiva a los docentes que realizan labores de investigación e innovación tecnológica, inclusive podría dar incentivos para su realización (a través de resoluciones de felicitación, las cuales mejoran la puntuación del currículo vitae del docente). - La institución cuenta con una página web, en donde podría difundir los resultados de las investigaciones que nuestros docentes	- Los docentes no tienen planificado desarrollar algún tipo de investigación durante el año académico. - Los docentes consideran que tienen una preparación adecuada para desarrollar labores de investigación, pero no los realizan. - Los docentes contratados se ven en la obligación de desarrollar labores afines a su carrera profesional (no docente) en sus horas libres. - La institución no cuenta con un área de investigación. - La institución no está en posibilidades de destinar fondos para proyectos de investigación, ni de innovación tecnológica. - La institución no ha incidido regularmente en la necesidad de desarrollar actividades de investigación o de innovación tecnológica.

		realicen. - Los docentes están conscientes que el realizar investigación, es importante para su desarrollo profesional. - Existe la posibilidad auto-gestionar cursos de capacitación a nivel institucional - En la carga no lectiva del docente se solicita el planteamiento de un proyecto de investigación o innovación tecnológica	- No existe un organismo de control eficaz en el aspecto investigación e innovación tecnológica (no hay área de investigación). - La institución no cuenta con un medio de comunicación impreso que pueda difundir los resultados de investigación que los docentes produzcan. - El presupuesto para contar con un medio físico de difusión (revista institucional) es escaso en nuestra institución. - Es muy difícil acceder a cursos de capacitación, por factores como; ubicación (estamos muy lejos de la ciudad de Arequipa, lugar donde se dictan la mayoría de cursos de capacitación), tiempo (muchos de los cursos de capacitación se dictan durante la semana), economía (el salario docente contratado no le permite destinar recursos elevados para su capacitación).
--	--	---	---

	FACTOR	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
SITUACIÓN EXTERNA	DISEÑO CURRICULAR	- El tener acceso a diferentes tipos de documentos vía electrónica, ofrece al docente, opciones de plantear mayor variedad de actividades que fomenten el aprendizaje por competencias en nuestros estudiantes. - Existe una demanda potencial de personas (egresados y no egresados) que pudieran realizar cursos de capacitación. - El avance tecnológico y científico y la revolución de conocimiento, obliga a tener profesionales con constante actualización en sus conocimientos. - Se pueden promover salidas de campo (pasantías) a nivel local, regional y nacional para la carrera de ASHR. - La institución tiene profesionales de carrera docente, que están preparados en el diseño curricular, por lo que pueden apoyar a los docentes que no tienen conocimientos profundos del tema. - Los módulos profesionales de ambas carreras, tienen un plan curricular que permite al docente realizar una contextualización adecuada a la región. - Apoyo del Estado Peruano en la capacitación a los docentes de institutos tecnológicos, en aspectos de pedagogía (ejemplo: programación curricular).	- Existen muchos problemas de orden económico (presupuesto gubernamental) y de orden burocrático para la creación de una carrera técnico-profesional. - Existen otras instituciones que buscan ocupar el vacío que nuestra institución ha dejado, en la demanda laboral insatisfecha de la localidad. - Los contenidos académicos de las carreras técnico-profesionales de la institución corren peligro de quedar rápidamente desactualizados, por el avance de la tecnología. - Las actividades co-curriculares como salidas de campo, visitas y pasantías para el área de cómputo, están limitadas por la poca capacidad de las empresas locales.
	ADMISIÓN	- Las carreras profesionales que tienen la institución reciben una acogida regular de estudiantes, pese a las limitaciones que se presenta; inclusive el número de ingresantes es mayor que en otras provincias de la región Arequipa. - Los docentes pueden nivelar a los estudiantes que ingresan con ciertas deficiencias en su aprendizaje, a través de la organización de talleres de nivelación. - Realizar alianzas estratégicas con otras instituciones; entre ellas la Municipalidad Provincial de Caylloma, Autocolca, etc. que pueda auspiciar y ayudar económicamente para realizar las actividades de difusión para el proceso de admisión. - La normatividad vigente facilita las condiciones del proceso de admisión, basándose en los lineamientos generales	- Existe cierta confusión por parte de los estudiantes sobre la diferencia que existe entre educación superior y educación técnico productiva. - Existen instituciones que tienen una oferta educativa muy atractiva para la juventud de la provincia, pero sin ningún sustento legal. - El uso de internet es complicado en la localidad de Chivay, no es una fuente de consulta popular por parte de los estudiantes y comunidad en general de Chivay. - El proceso de selección y admisión será coordinado directamente con la Gerencia Regional de Educación quienes promueven el ingreso de postulantes en fecha única e inamovible. - Mínima cantidad de postulantes al no haber una buena difusión del proceso de admisión.
	ENSEÑANZA-	- Existe en la institución profesionales que han estudiado una carrera docente y podrían realizar capacitaciones internas a nuestros docentes. - Existe la posibilidad de acceder a capacitación en aspectos de metodología educativa a través de internet. - Existe la posibilidad del uso de plataformas virtuales para continuar con el proceso de aprendizaje en casa. - En el ciberespacio existe una gran variedad de documentos publicados, por el gobierno y por otras entidades (gubernamentales y	- Las constantes actividades extracurriculares y el ausentismo inicial de los estudiantes en los semestres académicos obligan a replantear la programación semestral. - Los docentes con experiencia son tentados por mejores oportunidades laborales, obligando a la institución a contratar personal con poca experiencia en docencia. - El internet, una de las tecnologías que revoluciona la educación; tiene un ancho de banda limitado en el instituto por lo cual no es muy aplicable en nuestra localidad. - La situación económica de muchos de los

	APRENDIZAJE	privadas) que tratan ampliamente el tema de la evaluación (instrumentos y técnicas) que serían de mucha utilidad a nuestros docentes. - Existe la posibilidad de implementar un sistema de control de los aspectos académicos en todos nuestros estudiantes a través de un sistema de intranet. - Existe en el valle del Colca, empresas en las que se pueden desarrollar las prácticas pre-profesionales de todos los módulos profesionales de la carrera de ACC Y ASHR. - La norma que exige el desarrollo de prácticas pre-profesionales, otorga alternativas para realizar las prácticas pre-profesionales cuando no existe las condiciones para realizarlas en una empresa. - El costo de la tecnología se abarata constantemente, por lo que esta se vuelve más accesible. - El número de estudiantes en los semestres académicos no es muy numeroso, por lo tanto no se presenta hacinamiento en el uso de nuestro centro de cómputo.	estudiantes, les obliga a trabajar e impide que puedan autoinstruirse en horas de la tarde. - El mercado laboral exige que los egresados de nuestras carreras logren un número elevado de capacidades técnicas profesionales, muchas de las cuales no son cumplidas por nuestros estudiantes, debido a una mala estructuración del diseño curricular y un avance tecnológico acelerado que no permite a nuestros docentes estar actualizados. - El mercado laboral exige profesionales con una preparación muy elevada. - No existen muchas empresas para desarrollar las prácticas pre-profesionales correspondientes a los módulos de la carrera de Computación e Informática. - La mayoría de empresas de la localidad no tiene intención de pagar las prácticas pre-profesionales de nuestros estudiantes. - Los horarios en las que las empresas desean practicantes son incompatibles con el dictado de clases. - Los recursos escasos que el gobierno destina a las instituciones públicas hacen imposible tener una variedad de recursos tecnológicos para la enseñanza. - El avance tecnológico es muy acelerado, dejando obsoletos muchos de nuestros equipos en muy corto tiempo.
	TITULACIÓN	- Los egresados titulados podrán acceder a un puesto de trabajo laboral que permita desempeñarse como profesional.	- Los estudiantes egresados de ambas carreras profesionales no logran titularse en su totalidad por desconocimiento del Reglamento de Titulación y las formas de titulación.
	CONSEJERÍA	- Brindar ayuda a los estudiantes a través de las acciones de tutoría, en coordinación con el ministerio de salud de darse el caso con instituciones afines.	- Desconocimiento de problemas socio-emocionales en los estudiantes al no existir una ficha de observación que permita registrar tales hechos que puedan repercutir en su rendimiento académico.

	INVESTIGACIÓN	- El Estado Peruano, a través de programas oficiales, ofrece incentivos para realizar investigación, en el campo tecnológico-productivo. - Las empresas e instituciones de valle de Colca, están muy atrasadas, tecnológicamente, en relación con sus pares de la ciudad de Arequipa y otras capitales de provincia, por lo cual el realizar innovaciones tecnológicas es relativamente más fácil. - Muchos aspectos sociales del valle del Colca, no han sido estudiados aún, por lo que el desarrollar una investigación de tipo social es factible. - Muchas de las empresas privadas de la localidad, pueden financiar proyectos de innovación tecnológica, pues buscan incrementar de su productividad. - Existe una reestructuración institucional en proceso (rediseño del PEI y del PAT) por lo que se podría incluir el aspecto de investigación como política institucional en los años venideros. - Existen muchos sitios web (páginas, foros, blogs, etc) dedicados a la publicación de artículos de interés científico. - Nuestras publicaciones podrían ser leídas en zonas geográficamente distantes - Es posible acceder a capacitación vía internet.	- La distancia de la localidad de Chivay en relación con la ciudad de Arequipa, limita las posibilidades de acceder a bibliografía de consulta. - El ancho de banda de internet es muy limitado, lo que limita el acceso a bibliografía y recursos electrónicos. - Existe mucha información actualizada en el internet, pero en inglés, idioma que no dominan nuestros docentes. - El Estado Peruano ha recortado paulatinamente los presupuestos para las instituciones de Educación Superior Pública, lo que limita el área de investigación. - No existe presupuesto por parte de estado para implementar un área de investigación que controle y promueva este tipo de trabajos (investigación e innovación tecnológica). - El ancho de banda de internet, es muy limitado en la localidad, por lo que muy pocos estudiantes y profesionales tendrían acceso a nuestras publicaciones vía web. - El ancho de banda de internet de la localidad es un punto negativo para muchos docentes, al igual que lo caro que resulta contratar un servicio de internet.
--	-----------------------------	--	---

iii. Servicios de Apoyo

	FACTOR	FORTALEZAS	DEBILIDADES
SITUACIÓN INTERNA	DESARROLLO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	- La Institución cuenta con suficiente personal administrativo, debidamente capacitado con predisposición al apoyo en eventos o actividades organizados por la Institución	- No se aplica una evaluación regular al desempeño laboral del personal administrativo
	SISTEMA DE INFORMACIÓN	- La institución se da a conocer a la comunidad a través de diferentes canales de información tanto verbal (radio, tv) como escrita (afiches, folletos, redes sociales etc.) - Se cuenta con Sistemas de Información (Getic) adecuados para la supervisión en el trabajo docente.	- La institución cuenta con un sitio web poco visitado debido a que no presenta información relevante.
	BIENESTAR	- La institución promueve la participación de la comunidad educativa en actividades deportivas, sociales y culturales - La Institución promueve el aprendizaje del alumno mediante estímulos a su rendimiento.	- No se cuenta con un departamento de psicología para la atención de los alumnos - No se cuenta con un tópico para la atención de emergencias a estudiantes y docentes - La institución no participa de forma periódica en actividades de proyección social
	INFRAESTRUCTURA, EQUIPAMIENTO Y TECNOLOGÍA	- La Institución cuenta con infraestructura adecuada para el desarrollo de actividades académicas - Los servicios básicos de la institución funcionan de manera permanente. - Por medio de gestión docente, se ha logrado implementar los talleres, para el desarrollo de la parte práctica de las unidades didácticas	- La institución no cuenta con certificado de Defensa Civil - La biblioteca de la Institución no cuenta con suficiente cantidad de textos para ciertas especialidades. - El acceso al uso de recursos informáticos y audiovisuales para el desarrollo de actividades académicas es restringido - No existe suficientes recursos, instrumentos e insumos para desarrollar actividades académicas.

	FACTOR	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
SITUACIÓN EXTERNA	DESARROLLO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	- Se cuenta con docentes capacitados para la elaboración de sistemas de información para las diferentes áreas de trabajo del instituto	- Falta de inversión del estado en infraestructura, bienes materiales e inmateriales, por la falta de conocimiento.
	SISTEMA DE INFORMACIÓN	- Se cuenta con docentes capacitados para la elaboración de sistemas que ayuden a las diferentes áreas a trabajar de forma eficiente - La facilidad de acceso y uso de muchas tecnologías informáticas para el mejoramiento en el desempeño jerárquico y docente.	- En ancho de banda asignado para el acceso a Internet es muy limitado, debido a que empresas de telecomunicaciones no implementan una infraestructura adecuada para superar dicho problema.
	BIENESTAR	- Desarrollo de tecnología.	- No existe proyección social.
	INFRAESTRUCTURA, EQUIPAMIENTO Y TECNOLOGÍA	- Contamos con el apoyo de otras instancias públicas para el mejor desempeño de labores académicas	- Las vías de acceso a la Institución se encuentran en mal estado.

iv. Resultados e Impacto

	FACTOR	FORTALEZAS	DEBILIDADES
SITUACIÓN INTERNA	IMAGEN INSTITUCIONAL	- Cuentan con convenios firmados para la realización de las practicas pre-profesionales (Hoteles, Restaurantes, empresas de gobierno local) - Se viene trabajando el Fan Page institucional para dar a conocer las actividades sociales, culturales y educativas	- No cuenta con reconocimiento institucional en los últimos 3 años - No se prioriza la ejecución de planes, proyectos y actividades en beneficio de la comunidad - No se cuenta con página web institucional y/o no se da el mantenimiento adecuado - Inexistencia de carreras acordes a las nuevas tendencias laborales
	PROYECCIÓN SOCIAL	- Los proyectos presentados se encuentran aprobados en el PAT institucional y se evalúan al final del año académico - Se ha realizado estudios de mercado para nuevas carreras tecnológicas según el Catalogo de Oferta Formativa - Se realiza la actividad de proyección social en un destino de la jurisdicción	- No se realizan actividades de gran relevancia y magnitud en la comunidad - Los informes sobre las actividades en beneficio de la comunidad son muy generales. - No se realiza evaluación de los resultados sobre los planes de proyección a la comunidad
	EGRESADOS	- Los egresados cuentan con un adecuado nivel de conocimientos - La mayoría de egresados de la carrera AETH y ASHR se encuentra laborando en el sector turismo - Algunos egresados de la carrera AETH Y ASHR han aperturado sus propios negocios de turismo y/o afines	- No se cuenta con un Plan de Seguimiento de Egresados - No se cuenta con una base de datos de egresados actualizada - No existe alianzas para colocación de egresados - No se realiza encuesta de satisfacción a los egresados - Algunos egresados de la carrera de ACC se encuentran laborando en otros sectores

	FACTOR	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
SITUACIÓN EXTERNA	IMAGEN INSTITUCIONAL	- Es la única casa de estudios a nivel superior en la provincia - Existencia de instituciones para realizar alianzas estratégicas - Existencia de empresarios para realizar convenios	- Existencia de instituciones que brindan educación sin autorización
	PROYECCIÓN SOCIAL	- Necesidad de cursos de especialización profesionales específicos para empresarios y población en general	- Altas expectativas de la comunidad respecto de las instituciones que operan en su localidad.
	EGRESADOS	- Las empresas del sector turismo nos contactan cuando necesitan personal.	- Alta competitividad en el mercado laboral. - Limitada demanda de profesionales técnicos de computación e informática.

b. Programación Estratégica

CRUCE: FORTALEZAS - OPORTUNIDADES	F1	El personal docente y administrativo conocedores de la misión de la institución.
	O1	La formulación del nuevo PEI, es participativa por toda la comunidad educativa.
	ESTRATEGIA N° 1: Compromiso a la comunidad educativa, para conocer y ejecutar el nuevo PEI para el logro de metas institucionales.	
	F2	Docentes formados por especialidad que dominan su campo de acción y tienen capacitación en investigación.
	O2	Existe la normatividad vigente para que los docentes realicen investigación. (El estado peruano promueve la investigación en los institutos públicos).
	ESTRATEGIA N° 2: Implementación de un área de investigación a nivel institucional, que promueva y exija resultados de investigación a los docentes.	
	F3	Los docentes del IESTP Chivay tienen experiencia en el diseño curricular, conocen su funcionamiento y su finalidad, además existen docentes de carrera que pueden capacitar en aspectos pedagógicos.
	O3	Los módulos profesionales (según su normatividad vigente) permiten al docente realizar una contextualización adecuada de las U.D.
	ESTRATEGIA N° 3: Gestión de cursos de capacitación en aspectos pedagógicos, a nuestros profesionales-docentes, con ayuda de los profesores de carrera.	
	F4	La institución da a conocer sus actividades académicas y extracurriculares a través de diferentes canales de comunicación a la comunidad local.
	O4	Los medios de comunicación local, influyen en las decisiones de estudio de sus familiares.
	ESTRATEGIA N° 4: Coordinación para la realización de programas educativos en los medios de comunicación.	
	F5	Los egresados cuentan con un adecuado nivel de conocimientos y aprendizajes sobre su especialidad.
	O5	Existencia de empresarios para realizar convenios
	ESTRATEGIA N° 5: Planteamiento de alianzas estratégicas para propiciar oportunidades laborales para los estudiantes y egresados.	

CRUCE: DEBILIDADES -O PORTUNIDADES	D1	Desconocimiento de las realidad institucional por parte de la comunidad educativa
	O1	Propuesta de proyectos productivos para mejorar la imagen institucional por parte del alumnado ante la comunidad local.
	ESTRATEGIA N° 1: Organización de reuniones periódicas de la comunidad educativa para elaborar propuestas para superar la problemática institucional.	
	D2	Existe mucha burocracia para crear nuevas carreras profesionales.
	O2	El sistema modular que aplica el instituto permite una titulación inmediata de sus egresados.
	ESTRATEGIA N° 2: Propuesta de un mecanismo que permita la titulación inmediata de la mayoría de nuestros egresados.	
	D3	El ritmo de aprendizaje de nuestros estudiantes es irregular lo cual retrasa el cumplimiento al 100% de los contenidos de las U.D.
	O3	Al tener pocos estudiantes, en cada semestre académico, existe la posibilidad de realizar una enseñanza personalizada.
	ESTRATEGIA N° 3: Implementación de una política de enseñanza personalizada en el aula haciendo énfasis en actividades que promuevan una enseñanza práctica, al ser pocos estudiantes el proceso de aprendizaje debe ser más activo.	
	D4	La institución educativa no cuenta con un departamento de psicología y atención de tópico para los estudiantes
	O4	En la institución educativa cuenta con instalaciones para adecuar dichos departamentos para la atención de estudiantes
	ESTRATEGIA N° 4: Implementación un departamento de OBE y enfermería para atención de los estudiantes.	
	D5	No se prioriza la ejecución de planes, proyectos y actividades en beneficio de la comunidad.
	O5	Existencia de programas y acciones sociales para generar la presencia y participación de la comunidad educativa.
	ESTRATEGIA N° 5: Participación activa en programas y acciones sociales de la comunidad local.	

CRUCE: FORTALEZAS - AMENAZAS	F1	Presencia de instituciones público y privadas con proyectos de desarrollo en búsqueda de aliados estratégicos.
	A1	Falta de recursos para el financiamiento del PEI.
	ESTRATEGIA N° 1: Elaboración de proyectos para generar recursos económicos para la Institución.	
	F2	La institución ofrece carreras profesionales autorizadas por el Ministerio de Educación que devienen en la titulación oficial de sus estudiantes.
	A2	Existe una migración constante de la juventud hacia la ciudad de Arequipa lo que limita el número de estudiantes.
	ESTRATEGIA N° 2: Realización de comunicados institucionales sobre la conveniencia de estudiar una carrera legalmente establecida.	
	F3	La mayoría de los docentes en nuestras carreras profesionales son de la especialidad y trabajan en el sector productivo de su formación profesional.
	A3	Los docentes no reciben un salario adecuado y son tentados por opciones laborales más favorables por parte de otros sectores productivos.
	ESTRATEGIA N° 3: Propuesta de proyectos productivos que aprovechen las capacidades profesionales de los docentes en beneficio mutuo (institución, docentes y estudiantes).	
	F4	La mayoría de egresados de la carrera se encuentra laborando en el sector productivo.
	A4	Alta competitividad en el mercado laboral.
	ESTRATEGIA N° 4: Búsqueda de una bolsa de trabajo para los alumnos y egresados	

CRUCE: DEBILIDADES - AMENAZAS	D1	Falta de una metodología rigurosa para el aprendizaje de los estudiantes
	A1	Gran parte del alumnado que ingresan a un nivel superior, no cuentan con conocimientos precisos de la carrera profesional
	ESTRATEGIA N° 1: Propuesta de reuniones técnicas pedagógicas para sistematizar el rendimiento estudiantil y desempeño docente para superar las dificultades.	
	D2	La institución no cuenta con un área de investigación y los docentes no tienen obligación de realizarla (no hay una política institucional efectiva).
	A2	El estado peruano limita los presupuestos para los institutos superiores, lo que genera problemas para asignar recursos a una investigación.(equipos, materiales, etc.).
	ESTRATEGIA N° 2: Generación de alianzas estratégicas con empresas o instituciones para promover proyectos de investigación e innovación tecnológica.	
	D3	No existen políticas de evaluación de los perfiles de las carreras ofrecidas ni sus diseños curriculares.
	A3	No existe un apoyo real del estado peruano en la capacitación de los docentes en aspectos pedagógicos y actualización profesional.
	ESTRATEGIA N° 3: Propuesta de una cultura de auto-capacitación en los docentes y solidaridad entre instituciones educativas de Educación Superior, para compartir los logros y dificultades que puedan tener en el desarrollo de sus actividades académico productivas.	
	D4	Los estudiantes no realizan el uso de la plataforma de la biblioteca virtual
	A4	Reducida documentación bibliográfica para la investigación de los estudiantes.
	ESTRATEGIA N° 4: Concientización del uso permanente del módulo de biblioteca virtual para consulta y acceso de bibliografía para los estudiantes.	
	D5	No se realiza encuesta de satisfacción a los egresados.
	A5	Altas expectativas de la comunidad respecto de las instituciones que operan en su localidad.
	ESTRATEGIA N° 5: Realización de seguimiento y monitoreo de los alumnos egresados.	

c. Planteamiento de Objetivos Estratégicos

- **O.E. N° 1:** Comprometer a la comunidad educativa, para conocer y ejecutar el nuevo PEI para el logro de metas institucionales.
- **O.E. N° 2:** Implementar un área de investigación a nivel institucional, que promueva y exija resultados de investigación a los docentes.
- **O.E. N° 3:** Gestionar cursos de capacitación en aspectos pedagógicos, a nuestros profesionales-docentes, con ayuda de los profesores de carrera.
- **O.E. N° 4:** Coordinar para la realización de programas educativos en los medios de comunicación.
- **O.E. N° 5:** Generar alianzas estratégicas para propiciar oportunidades laborales para los estudiantes.
- **O.E. N° 6:** Propiciar reuniones periódicas de la comunidad educativa para elaborar propuestas para superar la problemática institucional.
- **O.E. N° 7:** Proponer un mecanismo que permita la titulación inmediata de la mayoría de nuestros egresados.
- **O.E. N° 8:** Implementar una política de enseñanza personalizada en el aula haciendo énfasis en actividades que promuevan una enseñanza práctica, al ser pocos estudiantes el proceso de aprendizaje debe ser más activo.
- **O.E. N° 9:** Implementar un departamento de OBE y enfermería para atención de los estudiantes.
- **O.E. N° 10:** Participar activamente en programas y acciones sociales de la comunidad local.
- **O.E. N° 11:** Elaborar proyectos para generar recursos económicos para la Institución.
- **O.E. N° 12:** Realizar comunicados institucionales sobre la conveniencia de estudiar una carrera legalmente establecida.
- **O.E. N° 13:** Generar proyectos productivos que aprovechen las capacidades profesionales de los docentes en beneficio mutuo (institución, docentes y estudiantes).
- **O.E. N° 14:** Buscar bolsa de trabajo para los alumnos y egresados
- **O.E. N° 15:** Propiciar reuniones técnicas pedagógicas para sistematizar el rendimiento estudiantil y desempeño docente para superar las dificultades.
- **O.E. N° 16:** Generar alianzas estratégicas con empresas o instituciones para promover proyectos de investigación e innovación tecnológica.
- **O.E. N° 17:** Promover una cultura de auto-capacitación en los docentes y solidaridad entre instituciones educativas de Educación Superior, para compartir los logros y dificultades que puedan tener en el desarrollo de sus actividades académico productivas.
- **O.E. N° 18:** Concientizar el uso permanente del módulo de biblioteca virtual para consulta y acceso de bibliografía para los estudiantes.
- **O.E. N° 19:** Realizar seguimiento y monitoreo de los alumnos egresados.

d. **Políticas de Desarrollo**

Nuestras políticas institucionales las planteamos en referencia de los objetivos estratégicos nacionales:

- **POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y LA LUCHA CONTRA LA POBREZA**

Ref.: OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: OPORTUNIDADES Y RESULTADOS EDUCATIVOS DE IGUAL CALIDAD PARA TODOS

Resultado 2: Acceso a la calidad sin exclusiones

Es política institucional promover y proyectar el Instituto a la comunidad estudiantil del nivel secundario de los distritos aledaños, posibilitando la apertura y disposición para participar en el campo de Formación Profesional, según las necesidades laborales de la población.

- **POLÍTICA DE IMPULSO Y SOSTENIMIENTO A LOS PROCESOS DE CAMBIO INSTITUCIONAL**

Ref. OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: INSTITUCIONES EDUCATIVAS QUE GARANTIZAN APRENDIZAJES PERTINENTES DE CALIDAD

Resultado 2: INSTITUCIONES ENSEÑAN BIEN Y LO HACEN CON ÉXITO

Logro de una institución efectiva inclinada al conocimiento objetivo y participación de todos los actores involucrados, cada uno de los elementos de la comunidad: alumnos, docentes, directivos, administrativos, currículo, entorno social, económico, político, etc., con estudios de investigación y de propuestas innovadoras.

Responder a las necesidades y exigencias de desarrollo especialmente en lo cultural, social y económico, formando los profesionales para un trabajo dentro de los indicadores de calidad: pertinente, eficiente y eficaz.

- **CLIMA INSTITUCIONAL AMIGABLE, INTEGRADOR Y ESTIMULANTE**

Resultado 3: Centros educativos acogedores e integradores

Generar permanentemente un clima de seguridad y confianza, un ambiente de aprendizaje garantizado, cálido y estimulante con una implementación acorde con las exigencias de la especialidad y modernidad.

Fortalecimiento de una adecuada autoestima y un buen clima institucional entre los miembros de la comunidad, con una real autovaloración positiva: digna, exitosa y capaz. Que posibilite la responsabilidad, la creatividad, la autonomía personal y las buenas relaciones sociales saludables.

La tendencia de trabajo común con metodologías que involucre el trabajo en grupo y en equipo, que incluya diálogo permanente, estableciendo normas, distribuyendo tareas y evaluarse permanentemente.

- **FORTALECIMIENTO DEL ROL Y LA RESPONSABILIDAD PEDAGÓGICA A NIVEL INDIVIDUAL Y COLECTIVO**

Ref. OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 MAESTROS BIEN PREPARADOS QUE EJERCEN PROFESIONALMENTE LA DOCENCIA

Resultado 1: Profesión docente revalorada

Un nuevo rol del docente, guía, acompañante, facilitador y experto en como aprende el alumno y en como construye sus conocimientos y valores dentro y fuera del aula.

- **PARTICIPACIÓN EN EL ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS DE CALIDAD PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Acciones en el ámbito cultural, político, social, económico, científico y tecnológico encaminándolos hacia una gestión, cada vez más, de un sistema tradicional centralizado a un sistema descentralizado. Haciendo de las actividades o trabajo innovador con un sistema de asesoría permanente y con una disciplina de autocontrol.

Diseño de programas de capacitación en forma permanente al personal directivo, administrativo, docente y a los alumnos, con la finalidad de fortalecer su capacidad y competencias profesionales.

Una nueva forma de programar los aprendizajes, con sílabos diversificados a partir de la P.C.I., tomando en cuenta todos los elementos educativos, internos y de contexto, bajo una activa participación de los alumnos en la elaboración de los mimos y una tutela permanente en su planificación, ejecución y evaluación.

Hacer de la evaluación pedagógica e institucional, pues resulta una oportunidad para mejorar como personas y como profesionales, a todos los miembros de la comunidad y a los productos viendo su efectividad y sus dificultades para mejorarlas y/ superarlas.

El proceso de titulación es la consolidación de la formación del nuevo profesional de calidad, fundamentada por la realización de trabajos de investigación cuyos productos (propuestas tangibles) sean la solución al conocimiento y la problemática local, regional y nacional. Está normada y organizada por cada especialidad.

Generar propuestas de cambio a partir de la **investigación científica** personal e institucional como cultura de trabajo y desarrollo institucional.

- **POLÍTICA DE ARTICULACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR CON LA INVESTIGACIÓN Y LA PLANIFICACIÓN**

Ref. OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD APORTA AL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD NACIONAL

Resultado 1: Se producen conocimientos relevantes para el desarrollo

Fomento de la investigación institucional, individual y colectiva tanto a nivel de docentes y estudiantes para desarrollar propuestas que sean referentes para hacer la planificación de desarrollo institucional, local y regional.

- **POLÍTICA DE TRANSFORMACIÓN DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

Resultado 2: Se forman profesionales éticos, competentes y productivos

Búsqueda y desarrollo de nuevos referentes que alienten y orienten nuestra práctica docente y garanticen el logro de aprendizajes, un aprendizaje en situaciones significativas para el alumno.

Orientar el cambio del paradigma tradicional a un paradigma innovador que sea un modelo y fundamento al pensamiento y la práctica docente. Desarrollar los dos modelos de escuela que son de influencia notoria: modelo de escuela tradicional y el modelo de escuela innovadora

Resultado 3: Nuevo sistema de educación superior asociado a políticas de desarrollo

- **RENOVACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA Y TÉCNICO PROFESIONAL**

Adecuación de la institución en todas sus instancias administrativas y pedagógicas conforme a los lineamientos del MED, GREa a fin de enlazar las políticas de desarrollo nacional, regional y local.

- **SISTEMA NACIONAL DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Participar de la acreditación por especialidades tendientes a mejorar significativamente el servicio educativo que presta la institución a la comunidad de Caylloma y Arequipa

- **CARRERA DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR SOBRE LA BASE DE MÉRITOS, CAPACIDAD, INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**

Tendencia a hacer del docente de superior un ejemplo de desarrollo profesional en base a su capacitación, perfeccionamiento y desenvolvimiento profesional y personal.

10. PROPUESTA PEDAGOGICA

Principios Pedagógicos

Los principios de la Educación Superior Tecnológica están establecidos en la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior N° 29394, allí se precisan los siguientes:

- Pertinencia; que da respuesta a las necesidades de formación profesional y aprendizaje de los estudiantes en su desarrollo integral, a las demandas del mercado laboral y del desarrollo económico, social, educativo, ecológico científico, tecnológico y cultural de la región y del país.
- Calidad académica; que asegura condiciones adecuadas para una educación de calidad.
- Participación; que garantiza la intervención democrática de la comunidad educativa en general.
- Responsabilidad social; que promueve el compromiso en la mejora de la calidad de vida de la comunidad local.
- Identificación nacional; que asegure el compromiso de reconocer, fomentar e innovar los conocimientos sobre la base de nuestros propios recursos materiales, culturales e históricos.
- Interculturalidad; que garantiza el compromiso de fomentar y desarrollar la comunicación entre las diversas comunidades culturales del país incorporando, entre otras acciones, la formación pertinente en lenguas originarias.

Propuesta Pedagógica

Nuestro trabajo académico se realizará teniendo en cuenta los principios pedagógicos siguientes:

- Aprendizajes significativos y funcionales. - Los aprendizajes son significativos cuando los estudiantes pueden atribuir un significado al nuevo contenido de aprendizaje relacionándolo con sus conocimientos previos. Y son funcionales en el sentido de que los contenidos nuevos asimilados están disponibles para ser utilizados en diferentes situaciones.

- Respeto por los ritmos de aprendizajes. - Cada persona tiene sus propias características bio-psico-sociales y sus propias formas y niveles de aprendizaje por lo tanto se deben respetar las particularidades de cada estudiante, evitar comparaciones y propiciar el desarrollo integral a partir de las posibilidades, limitaciones y necesidades de cada estudiante, utilizando en forma pertinente la retroalimentación.
- Trabajo en equipo y socialización de los aprendizajes. - El ambiente estudiantil debe propiciar el trabajo colectivo en el proceso de aprendizaje y en la práctica, que posibilite trasladar el saber al servicio de la colectividad.
- Diversificación y flexibilidad curricular. - Los contenidos se seleccionan y contextualizan considerando las necesidades y particularidades de los estudiantes y de su entorno comunal, evitando el cumplimiento rígido y descontextualizado de algunos contenidos curriculares.
- Articulación y globalización curricular. - Se descarta el trabajo de contenidos desvinculados entre sí, articulándolos en forma vertical y transversal, dando una perspectiva de conjunto durante el proceso de programación y ejecución curricular.
- Pedagogía proactiva integral: trabajo dentro y fuera del aula. - Utilizar apropiadamente las aulas y otros espacios educativos, salir a lugares fuera de la Institución, donde puedan conocer y vivenciar experiencias nuevas y diferentes en una dimensión relevante.
- Capacitación permanente del docente. - Como una manera de encaminarse hacia la excelencia.
- Ambiente propicio para la innovación pedagógica. - El Instituto debe ser un verdadero laboratorio pedagógico donde docentes y estudiantes puedan ensayar y practicar nuevas propuestas. Donde el rol del estudiante es ser protagonista de su propio aprendizaje y del docente es un mediador, conductor y facilitador además de ser modelo.
- Educación en y para la democracia, para construir una cultura de paz. - Se promoverá la participación comprometida de todos los sujetos educativos en el proceso de mejora de la calidad de la educación, desarrollando la autonomía responsable en cada miembro de la comunidad estudiantil, fortaleciendo la autoestima personal, social, revalorando la justicia, la libertad, respetando los derechos humanos, brindándoles seguridad espiritual, cultural y social.
- Una educación que desarrolle integralmente al estudiante. - Velar que todos los estudiantes gocen el derecho de aprender, creándole condiciones para que su educación sea cada vez de mayor calidad siendo respetado en su individualidad.
- Educación para la identidad, local y regional. - Se basará en el respeto a la diversidad cultural, presente en la comunidad educativa y la región. Promover la práctica de valores y la identificación con nuestra cultura, abriendo espacios de intercambios con otras culturas de la

sociedad mundial, diseñará actividades institucionales, que tomen en cuenta las características culturales y socio-económicas de los estudiantes.

a. Perfil ideal del alumno

Dimensión	Fortalezas	Perfil Real Debilidades	Exigencias	Perfil Ideal
Ético	Estudiantes que conocen los valores cívicos, éticos y morales Jóvenes dispuestos a aprender y mejorar en su comportamiento.	La práctica de valores es limitada Jóvenes influenciados negativamente por algunos familiares y amigos.	Talleres motivacionales sobre valores éticos y morales Profesores que exigen el cumplimiento de los plazos que otorgan para las tareas y trabajos.	Profesional ético y moral Comportamiento responsable, puntual y honesto
Democrático	Estudiantes que eligen libremente a sus representantes en la institución. Libertad de pensamiento y trato igualitario Estudiantes que respetan la mayoría de las normas de convivencia	Eligen a sus representantes sin importarles cuan bien deben ser representados Falta de iniciativa y participación real en la toma de decisiones y ejecución Algunos estudiantes intolerantes con sus semejantes	Realizar talleres que permita el trabajo en equipo y la toma de decisiones Promover la participación activa en reuniones Fomentar la formación de equipo y grupos donde haya diversidad de pensamiento	Estudiantes comprometidos con sus representantes Estudiantes que participan activamente en la marcha institucional Jóvenes que respetan las opiniones de sus pares.
Crítico y Reflexivo	Algunos estudiantes tienen facultades para liderar y generar un cambio de actitud en sus pares Algunos estudiantes reflexionan y argumentan con fundamento y propiedad	Algunos estudiantes muestran poco interés en expresar sus opiniones La mayoría de estudiantes son críticos e incapaces de hacer reflexiones profundas respecto a su formación	Participación activa en dar opiniones, ideas y aportes Mayor nivel de exigencia en la construcción de los aprendizajes en el aula	Profesional con ideas críticas y analíticas Estudiantes que tienen actitud crítica, reflexiva y propositiva
Creativo e Innovador	La mayoría de Estudiantes son creativos en actividades culturales y sociales Jóvenes que por su condición son permeables al cambio en sus paradigmas	Respecto a sus producciones no tiene ideas innovadoras y son temerosos en participar en acciones educativas Altos niveles de conformismo en la presentación de sus trabajos	Docentes que exigen en sus estudiantes aporte de ideas y opiniones de forma abierta Programación anual de ferias de innovación tecnológica	Estudiante que Produce nuevos conocimientos investigando en todo el campo del saber Estudiante que demuestren creatividad en la presentación de sus trabajos

Sensible y Solidario	Muy aceptable niveles de solidaridad entre compañeros del aula	Escasos recursos económicos que impiden la participación en algunas actividades planteadas	Promover actividades que fomenten la solidaridad con la comunidad	Estudiantes identificados con su comunidad y que participan solidariamente.
Trascendente	Jóvenes que han elegido estudiar en lugar de trabajar después de su escuela regular. Pocos estudiantes tienen una meta trazada	Aun no toman conciencia de que están en una edad crítica para cumplir sus metas No se trazan metas personales ni profesionales	Perseverancia en sus estudios Alta exigencia académica en el aula y formación en aspectos prácticos	Participan activamente en su desarrollo personal y profesional Ser un ciudadano que aporte al desarrollo local, regional y nacional

b. Perfil de ingreso

Es equivalente al perfil de egreso de la Educación Básica, definida de la siguiente manera:

- **El estudiante se reconoce como persona valiosa y se identifica con su cultura en diferentes contextos.**

El estudiante valora, desde su individualidad e interacción con su entorno sociocultural y ambiental, sus propias características generacionales, las distintas identidades que lo definen, y las raíces históricas y culturales que le dan sentido de pertenencia. Toma decisiones con autonomía, cuidando de sí mismo y de los otros, procurando su bienestar y el de los demás. Asume sus derechos y deberes. Reconoce y valora su diferencia y la de los demás. Vive su sexualidad estableciendo vínculos afectivos saludables.

- **El estudiante propicia la vida en democracia a partir del reconocimiento de sus derechos y deberes y de la comprensión de los procesos históricos y sociales de nuestro país y del mundo.**

El estudiante actúa en la sociedad promoviendo la democracia como forma de gobierno y como un modo de convivencia social; también, la defensa y el respeto a los derechos humanos y deberes ciudadanos. Reflexiona críticamente sobre el rol que cumple cada persona en la sociedad y aplica en su vida los conocimientos vinculados al civismo, referidos al funcionamiento de las instituciones, las leyes y los procedimientos de la vida política. Analiza procesos históricos, económicos, ambientales y geográficos que le permiten comprender y explicar el contexto en el que vive y ejercer una ciudadanía informada. Interactúa de manera ética, empática, asertiva y tolerante. Colabora con los otros en función de objetivos comunes, regulando sus emociones y comportamientos,

siendo consciente de las consecuencias de su comportamiento en los demás y en la naturaleza.

Asume la interculturalidad, la equidad de género y la inclusión como formas de convivencia para un enriquecimiento y aprendizaje mutuo. Se relaciona armónicamente con el ambiente, delibera sobre los asuntos públicos, sintiéndose involucrado como ciudadano, y participa de manera informada con libertad y autonomía para la construcción de una sociedad justa, democrática y equitativa.

- **El estudiante practica una vida activa y saludable para su bienestar, cuida su cuerpo e interactúa respetuosamente en la práctica de distintas actividades físicas, cotidianas o deportivas.**

El estudiante tiene una comprensión y conciencia de sí mismo, que le permite interiorizar y mejorar la calidad de sus movimientos en un espacio y tiempo determinados, así como expresarse y comunicarse corporalmente. Asume un estilo de vida activo, saludable y placentero a través de la realización de prácticas que contribuyen al desarrollo de una actitud crítica hacia el cuidado de su salud y a comprender cómo impactan en su bienestar social, emocional, mental y físico. Demuestra habilidades socio motrices como la resolución de conflictos, pensamiento estratégico, igualdad de género, trabajo en equipo y logro de objetivos comunes, entre otros.

- **El estudiante aprecia manifestaciones artístico-culturales para comprender el aporte del arte a la cultura y a la sociedad, y crea proyectos artísticos utilizando los diversos lenguajes del arte para comunicar sus ideas a otros.**

El estudiante interactúa con diversas manifestaciones artístico- culturales, desde las formas más tradicionales hasta las formas emergentes y contemporáneas, para descifrar sus significados y comprender la contribución que hacen a la cultura y a la sociedad. Asimismo, usa los diversos lenguajes de las artes para crear producciones individuales y colectivas, interpretar y reinterpretar las de otros, lo que le permite comunicar mensajes, ideas y sentimientos pertinentes a su realidad personal y social.

- **El estudiante se comunica en su lengua materna, en castellano como segunda lengua y en inglés como lengua extranjera de manera asertiva y responsable para interactuar con otras personas en diversos contextos y con distintos propósitos.**

El estudiante usa el lenguaje para comunicarse según sus propósitos en situaciones distintas, en las que se producen y comprenden diversos tipos de textos. Emplea recursos y estrategias en su comunicación oral, escrita, multimodal o en sistemas alternativos y aumentativos como el braille. Utiliza el lenguaje para aprender, apreciar manifestaciones literarias, desenvolverse en distintos contextos socioculturales y contribuir a la construcción de comunidades interculturales, democráticas e inclusivas.

- **El estudiante indaga y comprende el mundo natural y artificial utilizando conocimientos científicos en diálogo con saberes locales para mejorar la calidad de vida y cuidando la naturaleza.**

El estudiante indaga sobre el mundo natural y artificial para comprender y apreciar su estructura y funcionamiento. En consecuencia, asume posturas críticas y éticas para tomar decisiones informadas en ámbitos de la vida y del conocimiento relacionados con los seres vivos, la materia y energía, biodiversidad, Tierra y universo. Según sus características, utiliza o propone soluciones a problemas derivados de sus propias acciones y necesidades, considerando el cuidado responsable del ambiente y adaptación al cambio climático.

Usa procedimientos científicos para probar la validez de sus hipótesis, saberes locales u observaciones como una manera de relacionarse con el mundo natural y artificial.

- **El estudiante interpreta la realidad y toma decisiones a partir de conocimientos matemáticos que aporten a su contexto.**

El estudiante busca, sistematiza y analiza información para entender el mundo que lo rodea, resolver problemas y tomar decisiones relacionadas con el entorno. Usa de forma flexible estrategias y conocimientos matemáticos en diversas situaciones, a partir de los cuales elabora argumentos y comunica sus ideas mediante el lenguaje matemático, así como diversas representaciones y recursos.

c. Perfiles de egreso de los programas de estudios

- **ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE HOSTELERIA Y RESTAURANTES**

El egresado del Programa de Estudios de Profesional Técnico en ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE HOSTELERIA Y RESTAURANTES, podrá desempeñarse en la industria de la hotelería, restaurantes y afines, mostrando

interés por actividades orientadas al servicio y a la hospitalidad, ofreciendo sus servicios en todas las áreas operativas como recepción, reservaciones, housekeeping, alojamiento, servicio de atención al cliente, alimentos y bebidas en hoteles y restaurantes.

Administra, opera, implementa y gestiona empresas de servicio de hospedaje y restauración, gracias al conocimiento de las herramientas de gestión y operaciones hoteleras, recursos financieros y logísticos, a su vez promoverá el desarrollo de emprendimientos propios, fomentando el desarrollo de habilidades y destrezas para analizar y evaluar la información hotelera.

Competencias Técnicas O Específicas

- UC1: Gestionar las actividades desarrolladas en el área de recepción, de acuerdo a los procedimientos del establecimiento y la normativa vigente.
- UC2: Dirigir el ingreso, salida y stock de insumos y bienes, aplicando las BPM (Buenas Prácticas de Manipulación) y de acuerdo a las características del producto, tipo de almacenamiento, políticas de compras del establecimiento y normativa vigente.
- UC3: Desarrollar la promoción y publicidad de los servicios de alojamiento y eventos, de acuerdo a la estrategia de marketing.
- UC4: Administrar el talento humano del establecimiento teniendo en cuenta sus procedimientos y la normativa vigente.
- UC5: Administrar los recursos financieros del establecimiento teniendo en cuenta los estados financieros, plan operativo anual y la normativa vigente.
- UC6: Dirigir el proceso de compras de insumos, bienes y servicios para el área de alimentos y bebidas, aplicando las BPM (Buenas Prácticas de Manipulación) y de acuerdo a los requerimientos y políticas de compras del establecimiento y normativa vigente.
- UC7: Administrar servicio de alojamiento, de acuerdo a los procedimientos del establecimiento y a la normativa Vigente.
- UC8: Dirigir el área de alimentos y bebidas, considerando las BPM (Buenas Prácticas de Manipulación), de acuerdo a las políticas del establecimiento y la normativa vigente.

Ámbito de desempeño

- Establecimiento de hospedaje (Hoteles, hostales, apart hotel, resorts, ecolodge, albergue y establecimientos de hospedaje en general)
- Establecimientos de alimentos y bebidas (restaurantes, cafeterías, bares, discotecas, catering, concesionaria de alimentos, panificadoras, heladerías, pizzerías, selfservice, fastfood)
- Empresas de servicios de salud (hospitales, clínicas y centros de salud)
- Centros de esparcimiento (centros recreacionales, núcleos deportivos, módulos de servicios múltiples, cruceros, clubes y otros)
- Negocios propios

- ADMINISTRACION DE CENTROS DE COMPUTO

El profesional de Administración de centros de cómputo, conoce los aspectos del entorno técnico y administrativo de la tecnología de información, toma decisiones de manera oportuna, segura y económica, garantizando los más altos beneficios a los usuarios de los sistemas en producción, coadyuvando así en obtener una sana continuidad del negocio TI.

Competencias Técnicas O Específicas

- UC1: Atender requerimientos, incidentes y problemas de primer nivel, asimismo brindar asistencia a nivel operativo y funcional en la etapa de puesta en marcha de los sistemas o servicios de TI, según los procedimientos internos de atención, diseño del sistema o servicios, plan de implantación y buenas prácticas de TI.
- UC2: Ejecutar acciones de monitoreo y otras acciones operativas programadas, de acuerdo a las buenas prácticas de aseguramiento de operación del CPD y salvaguarda de la información del negocio.
- Unidad de competencia 3: Realizar la puesta en producción de los sistemas de información o servicios de TI, de acuerdo a la planificación efectuada.
- UC3: Realizar la puesta en producción de los sistemas de información o servicios de TI, de acuerdo a la planificación efectuada.

- UC4: Realizar las mejoras, mantenimientos preventivos y acciones correctivas en las infraestructuras y plataformas de TI, de acuerdo al plan de mejoras, gestión de riesgos, continuidad de negocio y políticas de seguridad.
- UC5: Gestionar el ciclo de vida de los incidentes, problemas y requerimientos reportados por los usuarios o escalados por las demás áreas de TI, de acuerdo a los procedimientos internos de la empresa y estándares internacionales.
- UC6: Gestionar el rendimiento, configuración, capacidad, vigencia tecnológica y contribución en la entrega de valor de la infraestructura plataformas y servicios de TI, de acuerdo a su diseño, especificaciones del fabricante, demanda del negocio y políticas de la organización.

Ámbito de desempeño

- Todas las empresas de soporte técnico

d. Perfil ideal del docente

- DOMINIO I

PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Planifica el trabajo pedagógico definiendo competencias profesionales y personales pertinentes a las características de los estudiantes y sus contextos con dominio pedagógico y técnico de la especialidad, en el marco de un enfoque intercultural inclusivo y pertinente al mundo del trabajo.

○ COMPETENCIA 1

Planifica la enseñanza en interacción con sus pares, garantizando la coherencia de las competencias a ser logradas, las estrategias y contenidos curriculares, la evaluación y los recursos con el contexto productivo y laboral.

○ COMPETENCIA 2

Diseña la enseñanza orientada al logro de competencias profesionales vigentes y a una ética ciudadana y del trabajo, basándose en la comprensión de las características de los estudiantes y sus contextos, el manejo de su especialidad y de los enfoques y procesos pedagógicos de la educación profesional

- DOMINIO II

ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Conduce el proceso de enseñanza con un enfoque que valora la inclusión la diversidad en sus distintas expresiones, el emprendimiento y la conciencia ecológica utilizando diversas estrategias de enseñanza, evaluación y un clima favorable de aprendizaje

- **COMPETENCIA 3**

Conduce el proceso de enseñanza con dominio actualizado de su especialidad, el uso de estrategias, métodos y recursos pertinentes al contexto e intereses de sus estudiantes, para que todos aprendan en situaciones prácticas del quehacer laboral y de manera reflexiva, crítica y autónoma.

- **COMPETENCIA 4**

Crea un clima propicio para el aprendizaje basado en la convivencia democrática, el respeto de la diversidad en todas sus expresiones y la afirmación personal y colectiva con miras a formar profesionales críticos, interculturales e innovadores

- **COMPETENCIA 5**

Evalúa el desarrollo de competencias de sus estudiantes considerando las demandas del mundo laboral, las diferencias individuales y los contextos culturales a fin de retroalimentarlos y generar compromisos en torno a propuestas de mejora

- **DOMINIO III**

PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ARTICULADA AL ENTORNO PRODUCTIVO LABORAL

Participa en la gestión del proyecto educativo institucional vinculado a las necesidades vigentes del mundo productivo y laboral, el desarrollo sostenible, la diversidad cultural, los valores democráticos y la investigación e innovación tecnológica

- **COMPETENCIA 6**

Participa con actitud democrática, crítica y colaborativa, en el planeamiento, implementación, evaluación y mejora continua del Proyecto

Educativo Institucional, promoviendo su vinculación con las necesidades actuales del mundo del trabajo.

- **COMPETENCIA 7**

Participa en la elaboración y desarrollo de proyectos de investigación, innovación tecnológica y de emprendimiento productivo en el marco del PEI.

- **COMPETENCIA 8**

Establece relaciones de respeto y colaboración con el sector productivo, instituciones del Estado y la sociedad civil para incorporar sus aportes en los procesos y la mejora de la formación técnica.

- **DOMINIO IV**

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.

Mejora de manera autónoma sus capacidades profesionales a través de la reflexión sistemática de su experiencia docente, participando en actividades formativas que garanticen su actualización profesional permanente y que evidencien una ética de compromiso con los estudiantes y con el desarrollo sostenible del país.

- **COMPETENCIA 9**

Reflexiona de manera autónoma sobre su práctica docente y el saber actualizado de su especialidad para construir y afirmar su identidad profesional.

- **COMPETENCIA 10**

Toma decisiones asumiendo como prioridad los derechos del estudiante, su responsabilidad con la sociedad, la promoción del desarrollo sostenible del país y la conciencia ecológica.

e. Perfil ideal del personal administrativo

- Asignación de funciones específicas.
- Con escasa identificación institucional.
- Mayor identificación.
- Mejorado el trabajo en equipo
- Capacitados en diversas funciones que realizan
- Motivados
- Con mayor calidez

f. Perfil ideal del director

- DOMINIO 1: GESTION INSTITUCIONAL:

Conduce la institución hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, cuyas acciones deberán estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan, para lo cual es necesario conocer el medio sobre el que se va a operar y las prácticas y mecanismos que deben utilizarse para el mejor desarrollo de las tareas educativas.

○ COMPETENCIAS 1

Genera y posiciona en el medio una oferta formativa institucional basada en las necesidades del mercado laboral y las actividades que generan mayor empleabilidad y /o y mayores ingresos económicos a la zona donde se desarrolla la institución, tomando en cuenta las oportunidades y riesgos posibles, así como los requerimientos propios de las organizaciones; logrando la sostenibilidad de la institución y el aporte de la misma al desarrollo económico de la zona.

- Desempeño 1:
- Elabora un plan estratégico institucional en base al análisis de la organización tomando en cuenta su situación real del entorno, recursos y posibles cambios, reconociendo oportunidades de mejora, fortalezas y posibles riesgos, definiendo objetivos, metas e indicadores de medición de cumplimiento.
- Desempeño 2:
Diseña e implementa una estrategia de posicionamiento de la institución basada en la calidad educativa, la oferta formativa y el aporte a la comunidad, que genere mayor número de estudiantes matriculados.
- Desempeño 3:
Implementa una oferta formativa de calidad académica (teórica/práctica) de carreras técnicas a través de una plana docente calificada, una estructura adecuada y una gama de servicios de soporte al estudiante, que garanticen el desarrollo de competencias en los estudiantes (técnicas y de empleabilidad)

según los requerimientos del sector productivo, y a su vez garanticen su permanencia en la institución hasta la culminación de su carrera.

○ **COMPETENCIA 2:**

Fortalece las relaciones con los gobiernos locales y regionales, así como con las empresas privadas a través de alianzas estratégicas destinadas al crecimiento y mejora de las habilidades de los estudiantes, la performance de la institución y al desarrollo de la comunidad y su entorno.

▪ **Desempeño 4:**

Realiza acuerdos de cooperación con entidades locales, regionales, públicas o privadas que permita mejorar infraestructura, equipamiento, gestión educativa y administrativa de la institución, así como generación de proyectos productivos (que permitan a los estudiantes formarse en situaciones reales de trabajo), en aras de brindar una mejor oferta educativa a los estudiantes y una oferta de profesionales competitivos al sector productivo.

▪ **Desempeño 5:**

Realiza diferentes tipos de convenios con empresas y organizaciones privadas, así como con organizaciones públicas para el desarrollo de pasantías, prácticas, etc. que permitan asegurar el desarrollo formativo práctico de los estudiantes y favorezca posteriormente la inserción de los mismos al mercado laboral y le desarrollo de la comunidad.

○ **COMPETENCIA 3:**

Desarrolla procesos de mejora e innovación permanente en las áreas administrativa y académica, optimizando los resultados de la gestión de la institución, manteniendo una visión estratégica y de negocio que asegure la calidad educativa y sostenibilidad de la institución.

▪ **Desempeño 6:**

Evalúa periódicamente a través de un sistema de evaluación integrado de indicadores de eficiencia, los procesos académicos y pedagógicos de la institución para generar cambios que mejoren la propuesta formativa en beneficio de los estudiantes.

- Desempeño 7:

Dirige la implementación de mejoras a nivel académico y administrativo, la promoción de proyectos de investigación educativa, innovación pedagógica y actividades productivas, que coadyuven al desarrollo de habilidades técnicas y de empleabilidad de los estudiantes que le permitan competir en el mercado.

- **COMPETENCIA 4:**

Asegura el cumplimiento de la normativa legal vigente asociada a los procesos académicos y administrativos de la institución, salvaguardando la institucionalidad y el buen funcionamiento de la organización.

- Desempeño 8:

Aplica las normativas legales vigentes de EES y de los IES en el ejercicio de sus funciones, con compromiso y convicción de ejecutarlas para el buen manejo y control de la gestión.

- Desempeño 9:

Asegura se cumplan todas las normativas legales, reglamentos y lineamientos vigentes para la gestión de los procesos tanto académicos como administrativos, a través de la difusión de las normas y la aplicación de medidas preventivas y correctivas.

- **DOMINIO 2: GESTION DEL CAPITAL HUMANO:**

Conforma y dirige equipos de trabajo calificados y comprometidos con sus funciones, objetivos, metas y cultura institucional que cumplan con los estándares de desempeño esperados dentro de un clima de trabajo armonioso, donde se fomente las buenas relaciones y la comunicación permanente.

- **COMPETENCIA 5:**

Organiza y supervisa los procesos de recursos humanos de la institución con la finalidad de atraer, contratar y mantener personal idóneo con habilidades técnicas y características personales, que permita evaluar objetivamente su desempeño e implementar programas de capacitación y desarrollo para potenciar su perfil.

- Desempeño 10:

Asegura la implementación de herramientas de gestión de desarrollo de personas: orientadas a la selección, evaluación de permanencia, evaluación de promoción, desarrollo y reconocimiento de personal, a través de políticas y procedimientos, que permita gestionar el potencial del equipo de trabajo de manera objetiva y adecuarlo a los estándares exigidos por el mercado.

- Desempeño 11:

Establece prioridades para la implementación de programas de capacitación, desarrollo y reconocimientos por desempeño, de acuerdo a las estrategias institucionales, reforzando el alto rendimiento, compromiso con la misión y valores de la institución y logro de los objetivos institucionales.

- **COMPETENCIA 6:**

Fomenta ambientes de trabajo armoniosos entre el personal administrativo, académico, estudiantes y gremios, a través del desarrollo de relaciones cordiales, manejando asertiva y oportunamente los desacuerdos y conflictos interpersonales con una visión integradora de equipo que conlleve a un mayor compromiso con los objetivos y metas de la institución.

- Desempeño 12:

Formula y propone estrategias de gestión del clima laboral de la institución, identificando situaciones que puedan ser fuentes de conflicto y desacuerdos entre el personal administrativo, académico, gremios vinculados y estudiantes, que puedan impactar de forma negativa en la armonía del ambiente de trabajo;

procurando que las partes afectadas encuentren una solución beneficiosa.

- Desempeño 13:

Asegura la implementación de servicios complementarios para el estudiante que garanticen la reducción de los riesgos psicosociales, evitando la deserción y facilitando la inserción al mercado laboral

- **DOMINIO 2: GESTION ADMINISTRATIVA:**

Administra todos los recursos de la institución con una visión integradora alineada a un plan estratégico y a los objetivos que busca alcanzar en su gestión y que permita desarrollar un óptimo trabajo académico y administrativo en beneficio de los estudiantes y comunidad

- **COMPETENCIA 7:**

Distribuye apropiadamente los recursos de la institución, ya sean derivados del presupuesto anual o generado por los ingresos propios de la institución, alineándose al plan anual de gastos, objetivos y metas que se busca alcanzar en su gestión.

- Desempeño 14:

Elabora un plan anual de gastos, estableciendo prioridades sobre la ejecución de los mismos, incluyendo los ingresos derivados del presupuesto anual y de los ingresos generados como recursos propios para el desarrollo de su gestión, a través de la formulación y evaluación de PIP.

- Desempeño 15:

Establece normas de control que permiten hacer seguimiento constante y oportuno de los ingresos que se generan en la institución como de los gastos mismos, mejorando la utilización de los recursos para generar ahorros sin poner en riesgo la calidad del servicio

- **COMPETENCIA 8:**

Gestiona los recursos que requiere la institución para desarrollar un trabajo óptimo tanto a nivel administrativo como académico y vela por el mantenimiento y conservación de todo el equipamiento e infraestructura de la institución.

- Desempeño 16:
Implementa acciones para la mejora o provisión oportuna de, equipos tecnológicos y materiales de trabajo necesarios que permitan el desarrollo de la actividad académica y administrativa en condiciones adecuadas en beneficio del estudiante, ya sea por la gestión con el gobierno central, regional o local o por los proyectos de inversión propios de la institución, previa evaluación técnica de los requerimientos y prioridades
- Desempeño 17:
Implementa acciones para la mejora y/o modernización de la infraestructura y equipamiento de la institución ya sea por la gestión con el gobierno central, regional o local o por los proyectos de inversión propios de la institución, previa evaluación técnica de los requerimientos y prioridades.
- Desempeño 18:
Genera medios de control para el cuidado del patrimonio de la institución comprometiendo y sensibilizando al personal en el apoyo del mismo.

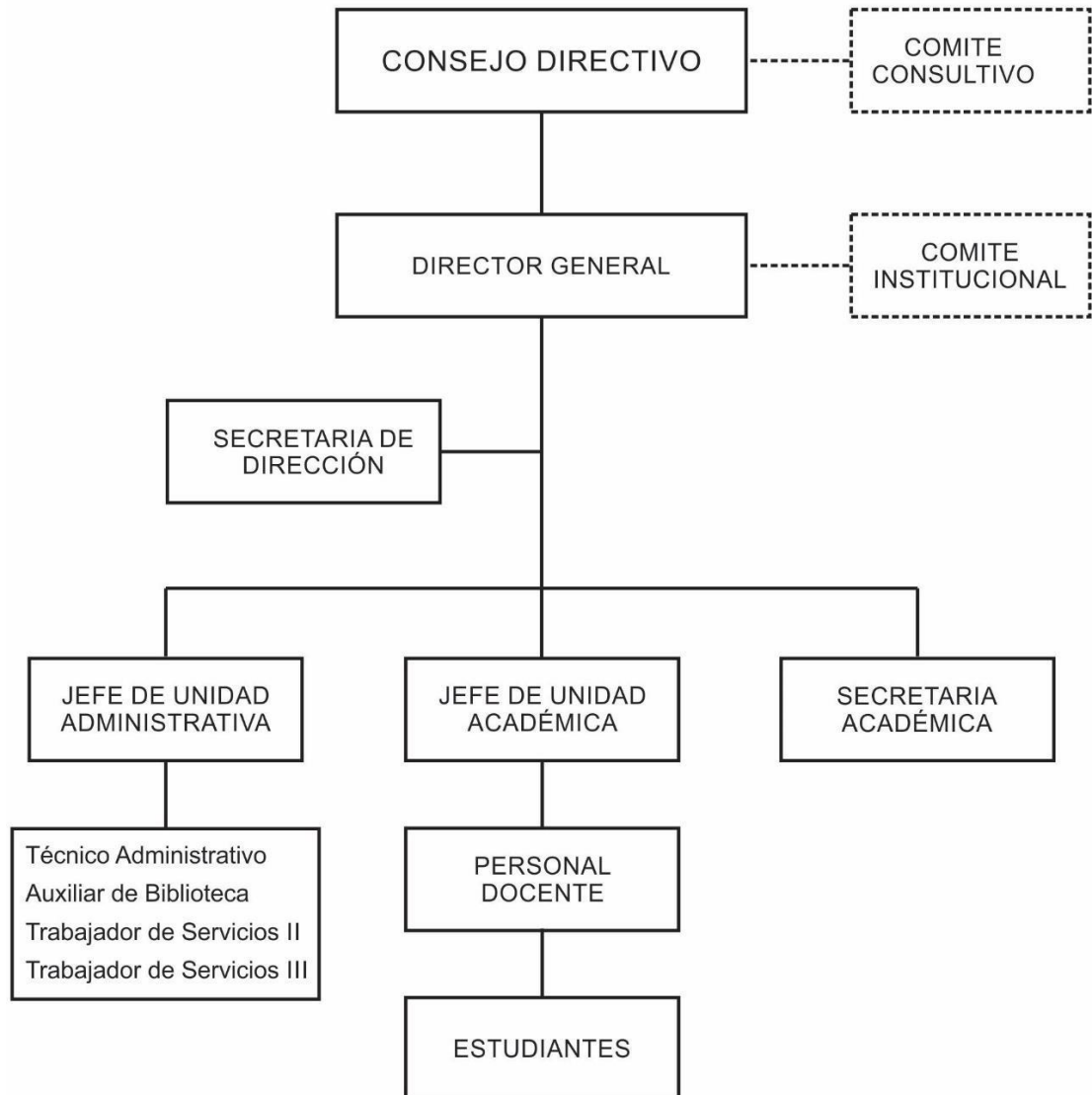
11. MODELO DE GESTION INSTITUCIONAL

a. Propuesta de gestión

En el IESTP "Chivay" entendemos la Gestión como un conjunto de acciones a realizar, como: Planeamiento, organización, dirección, control y evaluación, necesarias para la conducción del proceso educativo, donde la evaluación es el elemento clave para iniciar un proceso de planificación de donde se recogerá las deficiencias y se reforzarán las estrategias exitosas. Por lo tanto, asumimos una gestión centrada en el aprendizaje de los estudiantes y la capacitación continua de los docentes y administrativos.

b. Objetivos de la propuesta de Gestión

- Lograr que el personal docente, administrativo y directivo esté permanentemente capacitado y actualizado.
- Conseguir que todo el personal que labora y educa en la Institución Educativa esté identificado con la institución, comprometido con su Misión y Visión.
- Efectivizar el trabajo en equipo y mejorar la gestión con práctica de valores. Conducir diversas acciones educativas para que la enseñanza en el IESTP "Chivay" responda a las necesidades y ritmos de aprendizajes de los educandos. Mejorar el servicio administrativo que brindamos con una adecuada administración.
- Optimizar el uso de los recursos financieros que permitan mejorar nuestra imagen institucional.
- Lograr que la estructura organizacional de la Institución Educativa sea funcional, eficaz, eficiente y efectiva.
- Mejoramiento continuo como estrategia de cambio permanente, con el propósito de brindar servicios de alta calidad que atienda las demandas de los beneficiarios.

c. Organigrama

d. Procesos de Gestión Administrativa

- **Orden:**

Se entiende desde dos puntos de vista. Por un lado, "un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar" (orden material). Por el otro, "un lugar para cada persona y cada persona en su lugar" (orden social). El no tener ordenados los recursos ocasiona la pérdida de los mismos, un trabajo menos eficiente (se llega a las metas pero utilizando mal los recursos) y, en ocasiones, tener que hacer el trabajo de nuevo.
- **Disciplina:**

Existen ciertos acuerdos y reglas a los que llegan los miembros de una organización y que les permiten lograr un trabajo ordenado y eficiente y una convivencia armónica. Estos acuerdos y reglas deben ser respetados por todos, sin distinción y en igual manera. El nivel de disciplina de un grupo depende principalmente de sus líderes o jefes.
- **Unidad de mando:**

Cuanto más frecuentemente una persona tenga que reportar a un solo superior, mayor será su lealtad y obligación y menor será la posibilidad de confusión con respecto a las órdenes. Cuando este principio no se cumple, se generan también discusión, malos entendidos y choques de intereses entre los distintos jefes. Todo esto desgasta a los empleados que están bajo esta situación y perjudica el ritmo y la calidad de su trabajo.
- **Iniciativa:**

La iniciativa debe ser estimulada y desarrollada dentro de todos los niveles de una organización, ya que es un poderoso estimulante para los seres humanos. Sin embargo, se deben considerar las limitaciones que debe establecerse con respecto a la iniciativa, teniendo en cuenta otros principios tales como la disciplina y la autoridad.
- **Centralización:**

Así como en el cuerpo humano, toda organización necesita de un "cerebro" o una "cabeza visible" desde donde vienen las directrices principales y a donde llega

también la información fundamental de cómo le está yendo al proyecto. Las operaciones que tienen un mismo objetivo deben ser dirigidas por un solo gerente que use un solo plan.

- División del trabajo:

Cuanto más se especialicen las personas, con mayor eficiencia desempeñarán su oficio. Esto se debe al nivel de capacitación y experiencia que adquieren. Así mismo, las tareas deben dividirse dentro del grupo de trabajo de acuerdo a las actitudes y aptitudes. De esta forma, se genera sinergia (cuando el actuar de dos o más personas tiene un efecto superior a lo que sería la suma de sus trabajos individuales).

- Espíritu de grupo:

El hecho de que la gente deje de trabajar como "islas" y trabaje como un equipo, en forma coordinada, da a la organización un sentido de unidad y favorece al sentido de pertenencia que cada individuo puede tener con respecto al grupo. Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Para ello, uno de los instrumentos más importantes es la comunicación.

- Remuneración:

Los empleados deben recibir una compensación por el trabajo realizado que sea equitativa a lo que ellos ofrecen. De igual manera, los patrones deben obtener una calidad de trabajo proporcional a lo que invierten en remuneración y otros beneficios.

- Subordinación del interés individual al bien común:

Los intereses de la organización como tal y del grupo humano que la conforma deben tener prioridad con respecto a los intereses individuales.

e. Principios de Gestión Educativa

- Gestión centrada en los educandos:

La educación de los alumnos es nuestra razón de ser, nuestro primer y último objetivo, por lo tanto, todas las acciones pedagógicas e institucionales en el plantel estarán canalizadas a brindarles una educación integral y de calidad.

- Jerarquía y autoridad claramente definidas:
Ejecutar la autoridad y jerarquía sin entorpecer las competencias de ejecución propia de cada órgano. Espíritu de comprensión, respeto y tolerancia mutua entre los integrantes de la comunidad educativa.
- Determinación clara de quien y como se toman las decisiones:
La toma de decisiones de acuerdo a las responsabilidades de cada persona es eficaz, oportuna, dinámica, responsable y comprometida en la escala de valores.
- Claridad en definición de canales de participación:
Orientar las acciones educativas y administrativas al logro de los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional. Conocimiento de los miembros de la comunidad, de las formas, momentos de participación, de dónde, cómo, cuándo, porqué y qué resultados se puede esperar. Canalizar el apoyo de entidades públicas y Privadas a favor de la ejecución del Proyecto Educativo Institucional.
- Ubicación del Personal de Acuerdo a sus Competencias y/o Especialización: Tomar en cuenta las habilidades y competencias de cada persona y ubicarlo en un lugar donde tendrá mejor rendimiento y realización, lo cual contribuirá a optimizar el funcionamiento de la organización, impulsando una actualización permanente con carácter obligatorio.
- Coordinación Fluida y Bien Definida:
Establecer instancias de coordinación ágil y oportuna, para mejorar la sincronización de acciones, y evitar esfuerzos innecesarios y permitir una mejor acción conjunta.
- Transparencia y Comunicación Permanente:
Todas las acciones que se realicen a nivel de institución educativa serán conocidas por los miembros de la comunidad.
- Control Evaluación Eficaz y Oportuno para un Mejoramiento Continuo.

El control nos proporcionará información que oriente de manera oportuna las decisiones que asegure la decisión que tomen las tareas en función a los objetivos institucionales.

f. Funciones del personal

- **Órganos Directivos:**

- **Consejo Directivo:**

El consejo directivo está integrado por el Director General y el jefe de unidad académica, tiene por funciones:

- Aprobar y dirigir la ejecución en todos sus alcances y asumiendo la responsabilidad del desarrollo del proyecto educativo institucional, y del presupuesto anual de la institución; asimismo, administra y convoca a los concursos de admisión y de personal.

- **Director General:**

El Director General es la primera autoridad y el representante legal del ISEP "Chivay". Es responsable de la gestión pedagógica, institucional y administrativa; tiene por funciones:

- Ejecutar las disposiciones emanadas del Consejo de Dirección.
- Elaborar, en coordinación con el Consejo Directivo, el Proyecto de Presupuesto Anual.
- Dirigir la ejecución de los planes de desarrollo institucional y del presupuesto.
- Dirimir, en caso de empate las decisiones adoptadas por el Consejo Directivo y el Consejo Institucional.
- Planificar, gestionar, supervisar y evaluar la marcha institucional con la participación de la comunidad educativa.
- Convocar para la elección de los representantes del Consejo Institucional, de conformidad con lo establecido en el artículo 30° de la Ley.
- Convocar a los Consejos Directivo e Institucional.
- Firmar convenios, con la previa opinión favorable del Consejo Directivo, con entidades, organizaciones o agencias de cooperación internacional, siempre y cuando se respete la finalidad formativa, la

normatividad que rige a dichas entidades y redunde en beneficio de la formación técnica y profesional que ofrece el IESTP.

- Garantizar la óptima calidad de los aprendizajes de los estudiantes, así como su motivación y compromiso con la carrera, en la cual se forma.
- Orientar toda la actividad, organización y procedimientos académicos y administrativos del IESTP "Chivay", a fin de facilitar el logro de los resultados señalados en el inciso anterior.
- Planificar, organizar, monitorear, supervisar y evaluar las acciones técnico pedagógico, por sí a través de los órganos correspondientes.
- Dirigir y controlar el uso racional de los bienes, servicios y recursos económicos de la institución.
- Aprobar los informes económicos mensuales y el balance del ejercicio semestral elevado y sustentado por la Administración.
- Disponer que la Administración controle, evalúe e informe permanentemente del uso de los recursos materiales, ambientes, material educativo y otros enseres de la Institución, bajo responsabilidad.
- Administrar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativas.
- Priorizar y garantizar la práctica y la investigación con la participación de los diferentes agentes de la Comunidad Educativa.
- Garantizar la organización de la práctica e investigación, asignando los recursos mínimos necesarios para su funcionamiento.
- Suscribir convenios con los Centros Educativo e instituciones de la comunidad para la ejecución de la práctica.
- Celebrar convenios y contratos relacionados al mejoramiento del Servicio Educativo del ISEP "Chivay".
- Solicitar anualmente a la DIGESUTP las metas de ingresantes.
- Impulsar la investigación educativa como eje estratégico del quehacer institucional motivando, facilitando e incentivando sistemáticamente la participación de los docentes y estudiantes en proyectos de investigación.

- Otorgar licencia a los estudiantes que lo soliciten por causas justificadas, según norma específica y el presente reglamento.
- Velar por el desarrollo de valores y las buenas relaciones para optimizar el éxito de la marcha institucional.
- Evaluar anualmente el desempeño laboral y actitud profesional del personal docente y administrativo adoptando las medidas pertinentes.
- Autorizar las sustentaciones de Tesis de Grado vía Resolución.
- Proponer para su aprobación ante la GREA el cuadro de Distribución de Horas, las licencias solicitadas por el personal.
- Conformar el Comité de Gestión de Recursos Financieros de acuerdo a norma.
- Autorizar los permisos con goce de docentes, Administrativos, en concordancia a las normas específicas para el caso.
- Autorizar mediante memorando a los docentes, administrativos, la delegación de comisión de servicios.
- Autorizar a docentes, administrativos y estudiantes la salida del local en horas laborables por cumplimiento de función y/o personal.

- **Órganos de Línea:**

- **Coordinador de Unidad Académica:**

El jefe de la Unidad Académica depende del Director General, es el responsable de la planificación. Organización y desarrollo, monitoreo y evaluación de las actividades técnico pedagógico que realiza el Instituto, tiene por funciones:

- Planificar, supervisar y evaluar el desarrollo de las actividades académicas. Supervisar la aplicación de la normatividad técnico pedagógica correspondiente.
- Promover el mejoramiento de la calidad profesional de los profesionales egresados de la Institución.
- Promover y respaldar las actividades que se programan a favor del mejoramiento de la calidad de los materiales que se produzcan en el ISEP "Chivay".

- Sostener reuniones con los equipos de docentes orientados a la consecución de los objetivos académicos y a su mejor desempeño.
- Trabajar en estrecha coordinación con el Jefe de la Unidad Administrativa y la Secretaría Académica.
- Es responsable de la ejecución del Currículo Básico y de los Currículos aún vigentes y de la diversificación y contextualización curricular expresada en los sílabos.
- Organizar, monitorear y evaluar las acciones de programación y evaluación curricular.
- Garantizar el cumplimiento de las horas lectivas y no lectivas programadas.

○ **Secretaria de Unidad Académica:**

Tiene como responsabilidad, organizar y administrar los servicios de registros académicos y de evaluación del estudiante; tramitar la titulación profesional y llevar el Registro de Títulos; elaborar y sistematizar la base de datos estadísticos sobre postulantes, ingresantes, estudiantes matriculados, retirados y orden de mérito; tiene las siguientes funciones:

- Trabajar en estrecha coordinación con la Jefatura de Unidad Académica y con los docentes.
- Organizar y administrar los servicios de registro académico y de evaluación del estudiante.
- Organizar el proceso de titulación profesional y sus títulos y otros que se asigne.
- Elaborar y sistematizar la base de datos estadísticos sobre postulantes, ingresantes, alumnos matriculados, retirados, orden de méritos.
- Archivar los documentos de evaluación y elaborar certificados.
- Publicar los resultados de la Evaluación al concluir cada semestre en la Página Web Institucional.
- Programar, dirigir, organizar y controlar los procesos de matrícula en coordinación con el área administrativa.

- Brindar información, orientación y asesoramiento sobre aspectos referentes al sistema de evaluación académica y su ejecución, a los estudiantes, docentes, instancias directivas y jerárquicas.
- Examinar y opinar sobre las solicitudes de traslados internos y externos, licencias de matrícula, retiro de estudiantes, convalidaciones de asignaturas, matrícula de asignaturas; asimismo proyectar las resoluciones Directorales correspondientes, con el visto bueno de la Dirección General y de acuerdo a normas.
- Opinar sobre solicitudes de constancias académicas y de matrícula.
- Disponer y garantizar la elaboración y entrega de las Nóminas de Matrícula a las instancias correspondientes, así como los registros de evaluación en el plazo establecido.
- Disponer y garantizar la distribución oportuna de Actas de Evaluación.
- Coordina el apoyo con el equipo de Consejería para brindar asesoramiento permanente a los estudiantes para elevar su promedio ponderado.
- Coordina con la Jefatura de Unidad Académica la organización del programa de Cursos de Subsanción.
- Administrar los documentos Técnico Pedagógicos oficiales de evaluación de uso externo e interno: Nóminas de Matrícula, actas y certificados. Registros, Boletas, Actas y certificados. Ficha de seguimiento académico, actas de sustentación y otros.
- Integrar la comisión de Convalidación y Traslados.
- Publicar y remitir a la GREA la nómina de estudiantes expeditos para la titulación.

- **Docentes:**

Son funciones del personal docente:

- Planificar, organizar, ejecutar, desarrollar y evaluar las actividades curriculares, así como las actividades de Orientación y Bienestar del Educando y los de Promoción Educativa Comunal, en conformidad con la Ley General de Educación, el presente Reglamento y las normas específicas que expide el Ministerio de Educación.

- Ejercer la docencia con responsabilidad, ética profesional y dominio académico actualizado.
- Asesorar y supervisar la práctica pre-profesional.
- Promover y participar en proyectos productivos y pedagógicos, de investigación e innovación o de extensión comunal, dentro de su carga académica.
- Orientar y asesorar proyectos de los estudiantes o tesis con fines de titulación.
- Realizar acciones de consejería, orientación o tutoría.
- Participar en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Institucional (R.I.), Proyecto Curricular Institucional (PCI), y los sílabos.
- Anotar el avance de la ejecución curricular en el Registro de Evaluación y en los partes diarios de clase para efectos de programación y supervisión.
- Participar en acciones programadas de investigación y experimentación.
- Evaluar el proceso de aprendizaje de acuerdo a las normas correspondientes y cumplir con la elaboración de la documentación respectiva.
- Participar en las asambleas y sesiones periódicas y actividades extracurriculares cívicas, patrióticas y religiosas dentro y fuera según cronograma.
- Actualizar sus conocimientos en forma permanente de acuerdo a los avances de la ciencia, la tecnología y la ética.
- Identificarse con la Institución.
- Cumplir en su integridad con el horario de trabajo lectivo y no lectivo. Registrar su asistencia con veracidad en los documentos correspondientes.

- **Órganos de Apoyo:**

- **Jefatura de Unidad Administrativa:**

Tiene como responsabilidad, proporcionar el apoyo logístico a las actividades académicas y administrativas del Instituto; recursos materiales y financieros necesarios para realizar el monitoreo de la Práctica e Investigación. Tiene a su cargo al contador y personal administrativo. Trabaja en estrecha coordinación con la Dirección General, Jefatura de Unidad Académica y Secretaría Académica. Depende de la Dirección General y sus funciones son:

- Proporcionar apoyo logístico a las actividades académicas y administrativas del Instituto.
- Proveer los recursos materiales y financieros necesarios para realizar el monitoreo de la Práctica e Investigación.
- Trabajar en estrecha relación con el contador, asistente de informática, laboratorio, biblioteca, impresiones, oficinistas y personal de servicio.
- En coordinación con la Dirección General organizar, dirigir y controlar las acciones del personal administrativo y de servicio, asignando y cronogramando racionalmente sus tareas específicas y estableciendo los procedimientos óptimos de ejecución de los mismos.
- Planificar, organizar, dirigir y controlar e informar el uso racional de los bienes, servicios y recursos económicos y financieros de la Institución.
- Controlar y registrar la asistencia, puntualidad y permanencia del Personal Directivo, jerárquico, Docente, Administrativo y de Servicio; informar a la Dirección de las tardanzas e inasistencias en forma diaria, para los fines consiguientes.
- Elaborar y mantener actualizado el margesí de bienes y el inventario físico debidamente sistematizado y valorado.
- Establecer racionalmente los horarios de trabajo del personal administrativo de acuerdo a las necesidades de la Institución.
- Organizar, coordinar, centralizar y controlar la recaudación de los ingresos propios por los depósitos y retiros bancarios correspondientes efectuados por el personal responsable.
- Elaborar y presentar a la Dirección los informes económicos en forma mensual; y el balance del ejercicio semestral al finalizar cada semestre, con apoyo del técnico administrativo y asesor contable.
- Controlar, evaluar e informar a la Dirección sobre la utilización de los recursos materiales, local, ambientes, material educativo y otros enseres.
- Formular en conjunto con la Dirección general el Presupuesto Operativo de la Institución determinando las necesidades y prioridades de atención, velando por la correcta administración de los recursos informando de éstos permanentemente a la Dirección.

- Recaudar y hacer los empoces y retiros de los fondos por conceptos de ingresos propios, recursos propios o proyectos diversos.
- Firmar cheques, confrontar y elaborar planillas de pago, PECOSAS, comprobantes, recibos, facturas y otros documentos inherentes a su función.
- Preparar la documentación contable para los balances correspondientes.
- Velar por la seguridad física de la institución, mediante las acciones desarrolladas por el personal asignado para tal fin y con apoyo del personal y equipo de seguridad externa.
- Elaborar el Plan de Mantenimiento de Infraestructura y Equipos.
- Licitat los servicios de quioscos, fotocopiado, cafetería y similares.
- Promover la capacitación del personal a su cargo.
- Evaluar el desempeño laboral del personal administrativo y de servicio para el informe a los órganos intermedios.
- Organizar, supervisar e informar sobre las obras de infraestructura y acciones de equipamiento.
- Planificar, organizar y ejecutar con la participación de la comunidad educativa proyectos productivos.

○ **Personal administrativo:**

Está conformado por trabajadores que no desempeñan un cargo o función docente, para apoyar la gestión de formación profesional o la institucional. Se rigen por el régimen laboral de acuerdo a ley. En el IESTP Chivay lo conforman: La Secretaría, Auxiliar de biblioteca, Técnico Administrativo, Personal de Servicio II y III.

○ **Secretaria**

La Secretaria es miembro de apoyo al trabajo del órgano de Dirección General a fin de brindar un servicio administrativo eficiente a la Institución, en coordinación con el órgano de apoyo administrativo.

Sus funciones son:

- Recepcionar y procesar la documentación recibida y remitida. Las orienta para su normal trámite según sea el caso.
- Organizar y mantener actualizado el archivo.
- Redactar la documentación requerida por la Dirección.
- Tramitar toda la documentación ingresada a la Dirección del IESTP «Chivay»
- Velar por la imagen institucional, a través de la atención del público usuario de la Institución.
- Preparar los recursos necesarios para las reuniones de la Dirección General, de la institución y otras que demanden su participación.
- Atender el teléfono y orienta su atención según sea el caso.
- Orienta a las personas que soliciten información sobre los trámites a seguir.
- Otras funciones que le asignen la Dirección General y la Jefatura de Unidad Administrativa y Académica en coordinación con la Dirección General.

○ **Auxiliar de Biblioteca:**

Son funciones del auxiliar de biblioteca:

- Planificar, organizar, coordinar y controlar el servicio diario de Biblioteca.
- Informar a los docentes sobre la existencia de libros por especialidad.
- Velar por el uso racional y la buena conservación del material bibliográfico institucional.
- Organizar y controlar el Registro de lectores; otorgar y controlar el Carné de Biblioteca.
- Llevar la estadística actualizada de los lectores y presentarla al Jefe de Unidad Administrativa.
- Detectar las necesidades bibliográficas e informar al respecto al Jefe de Unidad Administrativa.
- Impartir permanentemente a los lectores las recomendaciones del uso debido del material bibliográfico.

- Mantener actualizados los catálogos codificados de las existencias bibliográficas.
- Elaborar y actualizar las fichas bibliográficas, por temática y autores y ponerlos a disposición de los lectores en los ficheros correspondiente.
- Presentar al Jefe de Unidad Administrativa el inventario actualizado en forma semestral.
- Atender solícitamente con los servicios a su cargo a docentes. Administrativos y estudiantes del IESTP Chivay.
- Cuidar del buen estado de conservación de muebles, inmueble y enseres de la Biblioteca, informando diariamente de las tareas de mantenimiento y conservación encargadas y/o asignadas por la Administración, responsabilizándose en caso de pérdida o deterioro.
- Ejecutar y cumplir tareas específicas de limpieza, reparación y arreglo de libros, durante las horas de servicio.
- Presentar semanalmente al Jefe de Unidad Administrativa, con excepción de los casos graves que ameritan información diaria e inmediata.
- Presentar su reporte de asistencia por las tardes semanalmente al Jefe de Unidad Administrativa.
- Informatizar el sistema de biblioteca.
- Difundir permanentemente la relación de libros que existen en la biblioteca.
- Tratar con cortesía y amabilidad a los usuarios.
- Otras que designe el Director General de acuerdo a las necesidades institucionales.

○ **Técnico Administrativo:**

Son funciones del Técnico Administrativo:

- Ejecutar toda la recaudación de los ingresos económicos propios de la institución por diferentes conceptos y montos aprobados por la Jefatura de Unidad Administrativa y la Dirección General.
- Efectuar los gastos o adquisiciones autorizados por la Dirección General a través de la Jefatura de Unidad Administrativa.

- Elaborar el reporte diario sustentado en ingresos y egresos y coordinar con el Contador el llevado del Libro de Caja.
- Controlar los ingresos, egresos y saldos económicos que hubiera en la prestación de servicios e informar mensualmente a la Jefatura de Unidad Administrativa.
- Elaborar los informes económicos mensuales y entregarlos al contador debidamente documentados para la elaboración de los balances mensuales.
- Ejecutar todas las tareas inherentes a su cargo requeridas por la Jefatura de Unidad Administrativa del ISEP «Chivay».
- Elaborar y/o revisar documentos administrativos, corregirlos y emitir los informes respectivos.
- Efectuar las coordinaciones y desarrollo de procesos técnicos para la formulación del Presupuesto Anual y Documentos de Gestión administrativa y contable del Instituto.
- Otras funciones que le asigne la Dirección General y la Jefatura de Unidad Administrativa.

○ **Trabajador de Servicio II y III:**

Sus funciones son:

- El resguardo y cuidado de la Institución dentro de su turno y de acuerdo al horario establecido por la Dirección General y Jefatura de Unidad Administrativa.
- Cuidar del buen estado de conservación de muebles, inmuebles y demás enseres del Instituto; informando diariamente de las tareas de mantenimiento y vigilancias realizadas y/o asignadas por la Jefatura de Unidad Administrativa responsabilizándose en caso de deterioro injustificado o pérdida.
- Realizar las tareas de limpieza y mantenimiento del local a su cargo. Mantener la limpieza de todos los ambientes: aulas, laboratorios, servicios higiénicos, patios, jardines y áreas aledañas, oficinas, pasadizos, SUM y biblioteca.

- Ejecutar y cumplir con tareas específicas de reparación y arreglo de los servicios a su cargo, según sus habilidades, durante las horas de servicio.

g. Proyectos Priorizados

- Proyecto de Desarrollo y Actualización de Competencias Laborales del Módulo de Alimentos y Bebidas en el IESTP Chivay – 2022
- Implementación de procedimientos que permita el control de asistencia de docentes y alumnos de la institución.
- Implementación de una plataforma web para la gestión de incidentes
- Proyecto de innovación tecnológica de sistema de notas para el programa de estudios Administración de Centros de Cómputo
- Curso seminario dirigido a estudiantes de turismo y público del sector–2022
- Uso de diferentes plataformas de redes sociales para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de atención al cliente en el idioma inglés en los estudiantes del IESTP Chivay, 2022
- Proyecto de investigación gestión hotelera y satisfacción del cliente en establecimientos de hospedaje de la ciudad de Chivay, 2022