



# PEI



Instituto Superior Tecnológico Público  
"Gilda Liliana Ballivián Rosado"

## Proyecto Educativo Institucional

**2025-2030**

*"Enseñarás a volar, pero no volarán tu vuelo. Enseñarás a soñar, pero no soñarán tu sueño. Enseñarás a vivir, pero no vivirán tu vida. Sin embargo, en cada vida, en cada vuelo, en cada sueño, perdurará siempre la huella del camino enseñado".*

*Madre Teresa de Calcuta.*

Resolución de aprobación		Resolución Directoral N° 143-2025-DG-IESTP "GLBR"	
<b>Aprobado por Dr. Ledger Nicolao Sovero Sovero</b>			
<i>Diseñado y revisado por Área de Calidad: Ing. José Diomedes Gutiérrez Barahona</i>			
Siendo jefes de Áreas:			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Administración: Olivares Mandujano, Maricela Fresia</li> <li>2. Secretaria Académica: Antonio Paz Soldán, Amadeo Sixto</li> </ol>			
Siendo jefes de Unidad:			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación Continua: Pillaca Diaz, Teodoro</li> <li>2. Investigación: Ramírez Chuquihuanga, Luis Alberto</li> <li>3. Unidad Académica: Jurado Guillen, Nossier Mariano</li> <li>4. Bienestar Y Empleabilidad: Razo Quispe, José Luis</li> </ol>			
Siendo Coordinadores de Programas de estudio:			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Construcción Civil: Azahuanche Asmat, Virginia Libertad</li> <li>2) Contabilidad: Fernández Castro, Jorge Marcelino</li> <li>3) Desarrollo De Sistemas: Monares Chávez, Maura Beatriz</li> <li>4) Electricidad Industrial: Carhuancho Palomino, Luis Enrique</li> <li>5) Electrónica Industrial: Rojas Cahua, Luis Alberto</li> <li>6) Gestión Administrativa: Negrón Alvarado, Elmer Augurio</li> <li>7) Mecánica De Producción: Calderón Cornelio, Wilmer Washington</li> <li>8) Mecatrónica Automotriz: Palomares Anselmo, Jim Andrew</li> </ol>			
Código	Versión	Paginas	Fecha de aprobación
001-DG-IESTPGLBR	2.0	77	27/08/2025

## ÍNDICE

Tabla de contenido	
<b>ÍNDICE</b> .....	2
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	4
<b>I. INFORMACIÓN GENERAL</b> .....	6
1.1. Datos generales .....	6
1.2. Base legal.....	6
1.3. Contexto institucional.....	7
1.3.1. Reseña histórica.....	7
1.3.2. Contexto externo .....	9
a) <i>Características geográficas</i> .....	9
b) Superficie territorial .....	11
c) Características demográficas .....	13
d) Población urbana y rural .....	14
e) Comunicaciones.....	20
f) Organización política y regional .....	20
g) Actividades económicas, productivas y comerciales predominantes .....	21
h) Características de la presencia del IESTP .....	23
1.4. Oferta formativa.....	23
<b>II. IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b> .....	26
2.1. Visión .....	26
2.2. Misión.....	26
2.3. Valores y Principios institucionales.....	26
<b>III. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL</b> .....	30
3.1. Matriz del diagnóstico y FODA para cada Condición Básica de Calidad. ....	30
3.2. Matriz de la relación causa-efecto de la herramienta FODA por condición básica de calidad.....	44
<b>IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b> .....	48
4.1. Matriz de formulación de los objetivos estratégicos y acciones estratégicas ..	48
4.2. Objetivos estratégicos institucionales: .....	51

<b>V. PROPUESTA PEDAGÓGICA</b> .....	53
5.1. Enfoque por <b>competencias</b> : .....	53
5.2. Lineamientos teóricos de los procesos de enseñanza – aprendizaje.....	54
5.3. Principios.....	58
5.4. Modelo formativo.....	58
5.5. Nivel formativo.....	59
5.6. Modalidad del servicio educativo .....	62
5.7. Métodos de enseñanza – aprendizaje .....	62
5.8. Técnicas de enseñanza-aprendizaje.....	63
5.9. Evaluación del aprendizaje .....	65
<b>VI. PROPUESTA DE GESTIÓN</b> .....	68
6.1. Estilo de gestión .....	68
6.2. Estructura organizativa.....	69
6.3. Organigrama .....	71
6.4. Lineamientos institucionales.....	72
6.4.1. Clima organizacional .....	72
6.4.2. Imagen institucional .....	72
6.5. Lineamientos Administrativos .....	74
6.5.1. Recursos humanos .....	74
6.5.2. Infraestructura.....	75
6.5.3. Recursos económicos .....	76

## PRESENTACIÓN

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Gilda Liliana Ballivián Rosado", ubicado en el Distrito de San Juan de Miraflores, Lima, presenta con gran satisfacción a la comunidad educativa, empresarios y a la sociedad en general, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) para el período 2025-2030. Este PEI se consolida como un instrumento estratégico de mediano plazo, alineado a las políticas educativas del sector, diseñado para guiar la toma de decisiones que transformen y mejoren la realidad de nuestra comunidad educativa en un entorno social, económico, cultural, tecnológico y productivo.

La importancia de este PEI radica en su enfoque sistemático, que promueve una formación integral de los estudiantes a través de un currículo modular basado en competencias. Este currículo no sólo orienta y define la gestión académica y administrativa, sino que también se traduce en el Plan de Trabajo Anual, una herramienta de corto plazo esencial para alcanzar nuestra meta: **Licenciamiento**.

En ese sentido, es un documento vivo que orienta la gestión institucional, académica y administrativa hacia la mejora continua, con el firme compromiso de alcanzar una visión de futuro. Nos proponemos convertirnos en el primer Instituto de Excelencia (IDEX) de Lima Metropolitana, destacándonos por una oferta educativa de alta calidad, procesos académicos y administrativos eficientes, talento humano competente, y una infraestructura moderna que incluye laboratorios y talleres presenciales-virtuales, en estrecha articulación con el sector productivo.

Finalmente, nos comprometemos a cumplir con la planificación, ejecución, control y evaluación de todas nuestras actividades, asegurando que nuestro Instituto avance de manera sostenida hacia la excelencia educativa y el liderazgo, en la formación tecnológica y el mejoramiento de nuestro país.



## I. INFORMACIÓN GENERAL

### 1.1. Datos generales

- Nombre: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Gilda Liliana Ballivián Rosado”
- Director General: Dr. Ledger Nicolao Sovero Sovero
- Dirección: Av. Vargas Machuca 315, distrito de San Juan de Miraflores
- Código Modular: 00705012
- Número telefónico: 4661035
- Correo electrónico institucional: mesadepartes@iestpgildaballivian.edu.pe
- Dirección del portal web institucional: <https://iestpgildaballivian.edu.pe/>
- Distrito: San Juan de Miraflores
- Provincia: Lima
- Región: Lima

### 1.2. Base legal

- Constitución Política del Perú
- Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera publica de sus docentes y su modificatoria.
- RVM 049-2022-MINEDU, Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.
- RVM 103-2022-MINEDU, Condiciones Básicas de Calidad.
- RM 104-2025-MINEDU, Modelo de Servicio Educativo Tecnológico de Excelencia.
- RVM 176-2021-MINEDU, Disposiciones que regulan la transitabilidad entre las instituciones educativas de Educación Básica, Técnico – Productiva y Superior Tecnológica.
- RVM 037-2022-MINEDU, Orientaciones para la implementación del retorno progresivo a la presencialidad y/o semipresencialidad del servicio educativo en los Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior, en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.
- Política Nacional de la Educación Superior Técnico Productivo.

### 1.3. Contexto institucional

#### 1.3.1. Reseña histórica

- 1) Creación de la ESEP San Juan de Miraflores (1980). El 28 de marzo de 1980, mediante la Resolución Ministerial N°0309-80-ED, se crea la Escuela Superior de Educación Profesional (ESEP) en San Juan de Miraflores. Se autorizan las carreras de Administración, Construcción Civil, Contabilidad, Electricidad y Electrónica, ubicándola en su local actual.
- 2) Cambio de Denominación a ESEP “Gilda Liliana Ballivián Rosado” (1980). El 24 de junio de 1980, la ESEP cambia su nombre a ESEP “Gilda Liliana Ballivián Rosado” (Resolución Ministerial N°0755- 80-ED), en homenaje a Gilda Liliana Ballivián Rosado, una destacada científica nacida en Juliaca en 1939, que fue profesora universitaria de Bioquímica en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Falleció trágicamente en 1977 en Londres.
- 3) Inicio de Actividades (1980). En 1980 se inician las actividades académicas con alumnos que habían concluido el tercer año de secundaria. Al año siguiente, ingresaron estudiantes con secundaria completa, obteniendo el título de especialistas profesionales.
- 4) Cambio a Instituto Superior Tecnológico Público (1983). El 9 de marzo de 1983, mediante la Resolución Suprema N°131-83-ED, la ESEP se convierte en el Instituto Superior Tecnológico Público “Gilda Liliana Ballivián Rosado” (IESTP). Ese mismo año, la Resolución Ministerial N°193-83-ED autoriza la oferta de las carreras de Construcción Civil, Contabilidad, Electricidad, Electrónica y Mecánica de Producción.
- 5) Nuevas Carreras Autorizadas (1984 y 1996). El 9 de mayo de 1984, la Resolución Ministerial N°458-84-ED aprueba la carrera de Administración. Posteriormente, el 28 de mayo de 1996, la Resolución Directoral N°264-96-ED autoriza las carreras de Mecánica Automotriz y Computación e Informática en el turno diurno.
- 6) Expansión de Oferta Académica (2006). En 2006, la Resolución Directoral N°429-2006-ED aprueba la oferta de la carrera de Computación e Informática en los turnos diurno y nocturno, consolidando la variedad de especialidades ofrecidas.
- 7) Saneamiento Físico Legal del Terreno (2016). En 2016, se concluye el proceso de saneamiento físico legal del terreno ocupado por el IESTP “Gilda Liliana Ballivián Rosado”, que abarca 40,287.60 m<sup>2</sup>, ubicado en la Urbanización Pampas de San Juan, San Juan de Miraflores, Lima. El terreno

queda inscrito en la SUNARP, en el asiento 8 de la Partida N°P03171695, afectado en uso del Ministerio de Educación (MINEDU).

- 8) Reconocimiento como Instituto de Excelencia (IDEX) (2017). El 2 de noviembre de 2017, el IESTP “Gilda Liliana Ballivián Rosado” es nominado como Instituto de Excelencia (IDEX) de Lima Metropolitana por el Ministerio de Educación (MINEDU), siendo el único en su categoría en la capital, destacando por su gestión estratégica durante el periodo 2015-2017.
- 9) Certificación de Calidad NEO (2018). En noviembre de 2018, el Instituto IESTP "Gilda Liliana Ballivián Rosado" alcanzó un importante hito en su compromiso con la calidad educativa al culminar con éxito su participación en el Sistema de Calidad NEO (Nuevas Oportunidades de Empleo). Este proceso, promovido por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la International Youth Foundation, se desarrolló durante más de un año e incluyó una revisión exhaustiva de los estándares de calidad, la ejecución de un plan de mejora y una autoevaluación final. Esta certificación refleja la capacidad del Instituto para ofrecer servicios de empleabilidad juvenil de alto nivel en América Latina y el Caribe, fortaleciendo su posicionamiento como un referente en la formación técnica. El reconocimiento cuenta con la firma de Angela Venza, Directora Regional para América Latina y el Caribe de la International Youth Foundation.
- 10) Proyecto de Inversión y Convenio con el PMESUT (2018-2019). En 2018 se aprueba un proyecto de inversión para el desarrollo como IDEX. En 2019, se inicia un convenio con el Programa de Mejoramiento de la Educación Superior Tecnológica (PMESUT) para capacitaciones, mejoras en infraestructura y adquisición de equipos en las especialidades de Mecánica Automotriz, Mecánica de Producción y Construcción Civil. Se incorporan docentes especializados para fortalecer la enseñanza en estas áreas.
- 11) Digitalización durante la Pandemia (2020-2021). Durante los años 2020 y 2021, el instituto implementa una plataforma digital para la educación a distancia debido a la pandemia de Covid-19, automatizando procesos académicos y administrativos.
- 12) Actualización de Planes de Estudio (2023). En 2023, se actualizan los planes de estudio para las ocho carreras ofrecidas, alineados con el CNOF: Gestión Administrativa, Contabilidad, Desarrollo de Sistemas de Información, Construcción Civil, Electricidad Industrial, Electrónica Industrial, Mecatrónica Automotriz y Mecánica de Producción Industrial. Estos planes se implementan desde 2024.

### 1.3.2. Contexto externo

#### a) *Características geográficas*

El distrito de San Juan de Miraflores es uno de los cuarenta y tres distritos que conforman la provincia de Lima, ubicada en el departamento de Lima; Limita al norte, con el distrito de Santiago de Surco; al noreste, con el distrito de La Molina; al este, con el distrito de Villa María del Triunfo; al sur, con el distrito de Villa El Salvador; al suroeste, con el distrito de Chorrillos; y al oeste, nuevamente con el distrito de Santiago de Surco.

En su ley de creación, se consignó como capital al entonces centro poblado de Ciudad de Dios; sin embargo, actualmente el distrito está totalmente urbanizado

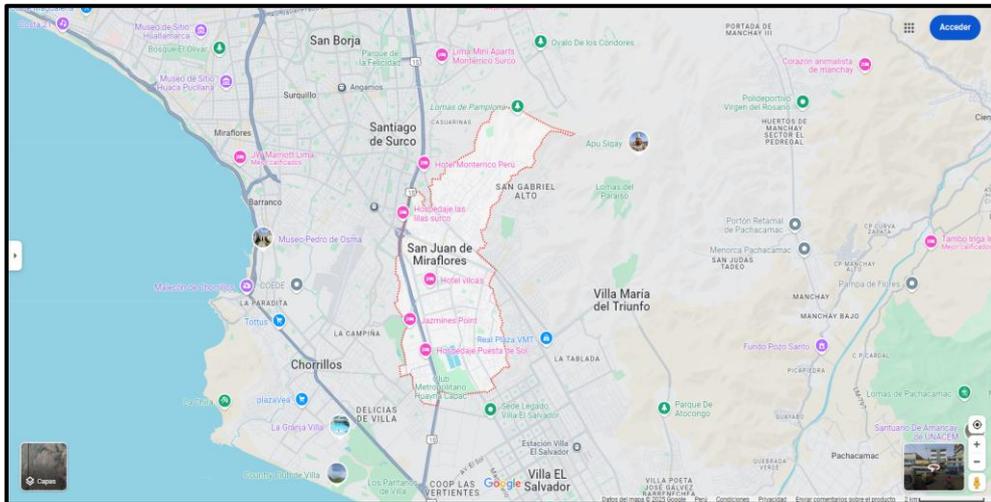
Las características geográficas del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Gilda Liliana Ballivián Rosado" esta comprendido dentro de una zona urbana del Distrito de San Juan de Miraflores, cuya dirección legal es la Av. Vargas Machuca 315 Zona A Urbanización "San Juan" San Juan de Miraflores, Lima, Perú.

**Fuente de Información:** Plan de Gobierno 2019 – 2022 de la Municipalidad de San Juan de Miraflores y Plan de Desarrollo concertado 2012 - 2021 San Juan de Miraflores (Ordenanza Municipal N° 241-2012).

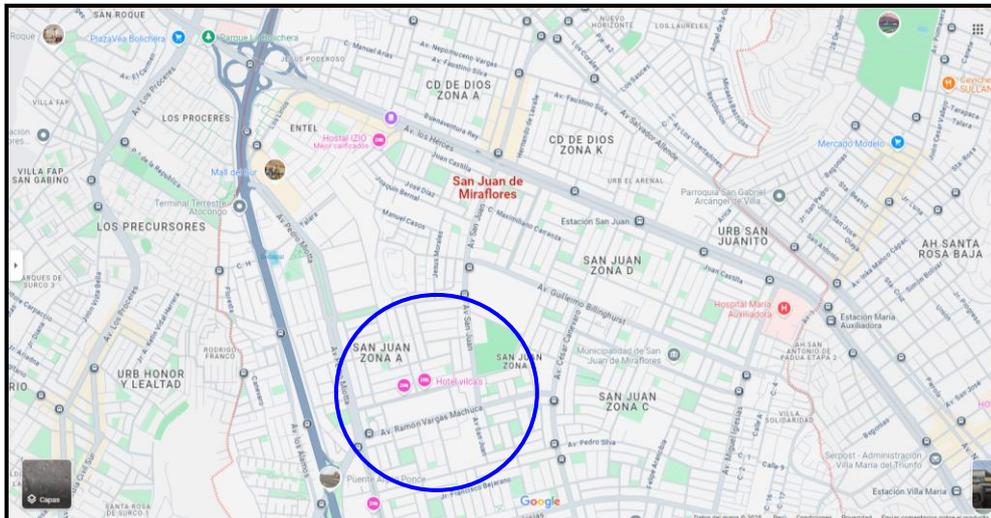
#### **Se tiene la siguiente característica geográfica:**

<b>UBICACIÓN:</b>	Es considerado parte del cono sur de Lima.
Departamento:	Lima
Provincia:	Lima
Distrito:	San Juan de Miraflores
Urbanización:	San Juan
Localización:	Entre la Zona "A" y Zona "B" del distrito de San Juan Entre el entorno de las Avenidas Ramon Vargas Machuca (Lado Sur), la Av. Lizardo Montero (Lado Norte); la Calle Jesús Morales y la Av. San Juan (Lado Este); y la Av. Pedro Miotta (Lado Oeste).
Características	El entorno geográfico está conformado por Viviendas, Mercados de abastos, farmacias, bancos, Hostales, Hoteles, Oficinas de negocios, Consultorios Médicos,

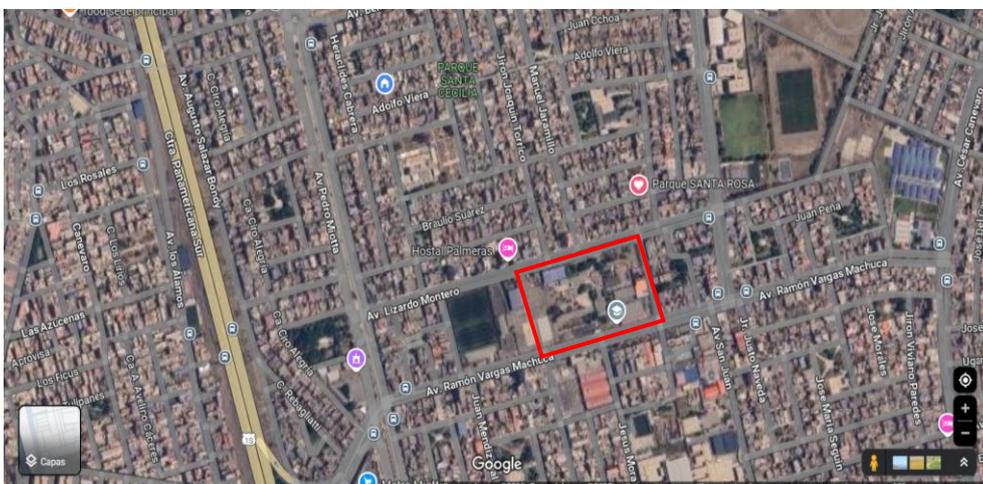
Campos deportivos, y talleres técnicos de madera y metálica.



**Ubicación del Distrito de San Juan de Miraflores en la ciudad de Lima**



**Localización del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Gilda Liliana Ballivián Rosado" del Distrito de San Juan de Miraflores en Lima**



## b) Superficie territorial

El terreno del Instituto Gilda Ballivián Rosado en San Juan de Miraflores, ubicado en la Urbanización Pampas de San Juan, tiene una extensión de 40,287.60 metros cuadrados, según consta en la **partida P03171695 del Registro de Predios**. El instituto está situado en el Lote E-1-B de dicha urbanización.

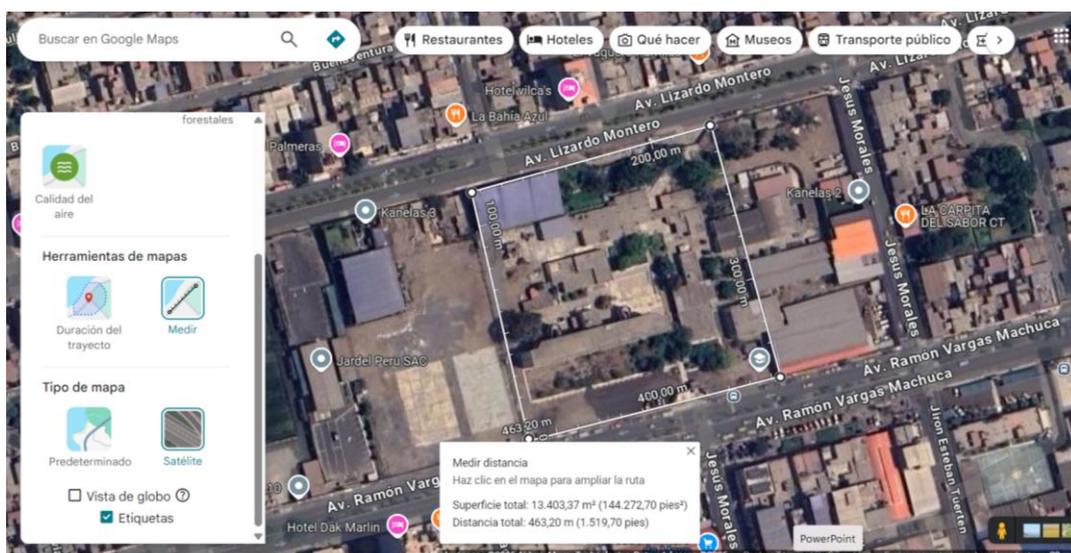
Actualmente el terreno en uso del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Gilda Ballivián Rosado tiene una superficie de aproximadamente 13,403.37 m<sup>2</sup>; cuyo perímetro longitudinal es de 463.20 ml. Sin embargo, se viene gestionando un Proyecto de inversión con el Ministerio de educación, que nos permita la construcción de una infraestructura moderna.

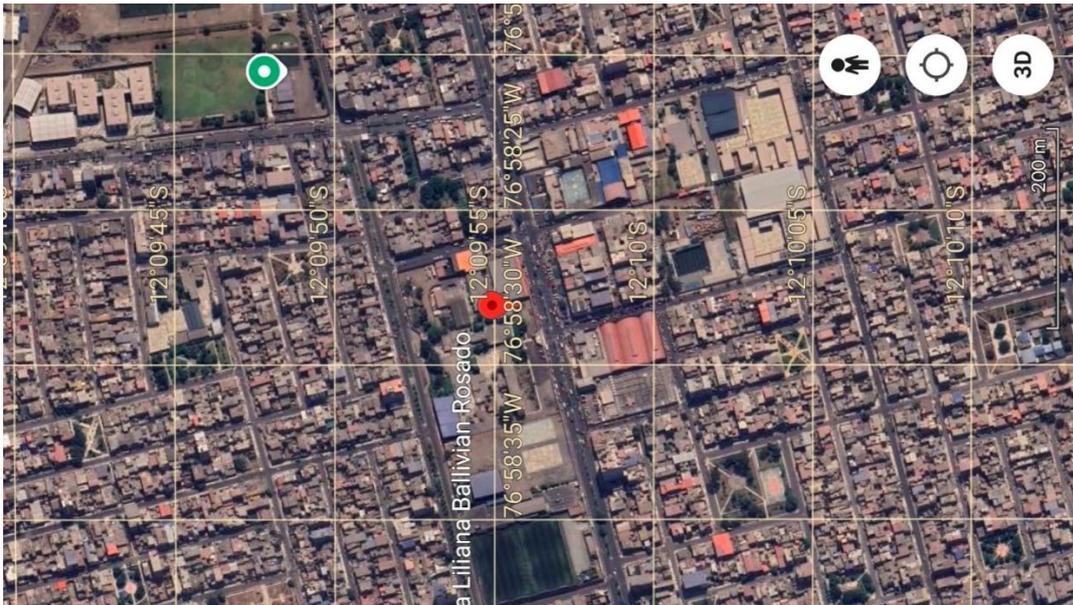
Coordenadas indicadas en la imagen de Google Earth

76°58'30"W

12°09'55"S

Elevación sobre el nivel del mar: **141.00 msnm**; aunque hay zonas del distrito con cotas de más de 600 msnm





El distrito fue fundado el 12 de enero de 1965 mediante Ley N° 15382, y se encuentra dividido en 6 zonas para su mejor gestión.

San Juan de Miraflores se encuentra ubicado en la zona sur de Lima Metropolitana. Es parte del conjunto de distritos denominados Lima Sur. **Tiene una extensión territorial de 25.24 Km<sup>2</sup>**, su **altitud oficial es de 141 m.s.n.m.**, aunque hay zonas del distrito con cotas que superan los 600 m.s.n.m.



### c) Características demográficas

El distrito de San Juan de Miraflores se divide en 6 zonas, aunque la información demográfica detallada por cada zona es limitada. Sin embargo, se sabe que el distrito tiene una alta densidad poblacional (14,073 Hab/km<sup>2</sup>). La mayoría de su población son jóvenes hasta los 25 años (55%) y las mujeres representan ligeramente más que los hombres. **En 2023, se estimó una población de 430,772 habitantes.**

El distrito alberga una mezcla de niveles socioeconómicos, con un 22% de familias de clase media alta, 31% de clase media, 38% de clase media baja y 9% de clase baja, incluyendo pobreza y extrema pobreza. Además, se observa un crecimiento poblacional con respecto al censo de 2007, con un aumento de 37,987 habitantes.

A continuación, se detallan algunos aspectos demográficos relevantes:

- **Densidad Poblacional:**  
San Juan de Miraflores es un distrito densamente poblado, con 10 326 habitantes por kilómetro cuadrado.
- **Niveles Socioeconómicos:**
  - 22% Nivel Medio Alto
  - 31% Nivel Medio
  - 38% Nivel Medio Bajo
  - 9% Nivel Bajo (incluyendo pobreza y extrema pobreza)
- **Distribución por Edad:**  
La mayoría de la población es joven, con un 55% de habitantes menores de 25 años.
- **Distribución por Género:**  
Las mujeres representan ligeramente más que los hombres (51% vs. 49%).
- **Nivel Educativo:**  
Un porcentaje significativo de la población (48.1%) ha completado solo la secundaria, mientras que un quinto (20.3%) ha alcanzado estudios técnicos o universitarios.

- **Ingreso:**

Un 22% de las familias en San Juan de Miraflores pertenecen al nivel socioeconómico medio alto, especialmente en las urbanizaciones Entel y Fonavi, y en las zonas cercanas al Mall del Sur.

Es importante mencionar que la información demográfica detallada por cada una de las 6 zonas de San Juan de Miraflores es limitada en las fuentes consultadas. Sin embargo, los datos presentados ofrecen una visión general de la composición demográfica del distrito.

d) Población urbana y rural

Desde el punto de vista cultural, San Juan de Miraflores no presenta significativos restos monumentales ni arqueológicos. Lo único que se destaca es el lugar donde se llevó a cabo la batalla de San Juan, única efeméride de cierta recordación, pero esa zona no fue conservada, quedó a la intemperie cubierta por arena y hoy en día está ocupada por viviendas. Lo que sí se constata es la existencia de una cultura viva en la que se aprecia que los migrantes han conservado ciertas tradiciones; aunque muchas de ellas se han perdido con los años, por el trasvase cultural con la metrópoli y los procesos de desarraigo. En cuanto a la oferta cultural, es la Municipalidad quien lidera la promoción cultural, no obstante, no tener infraestructura suficiente para actividades de promoción cultural, espectáculos y exposiciones permanentes; pero si se aprecia un interesante movimiento cultural que se refleja en la actividad cultural escolar y la que realizan los jóvenes y que puede potenciarse ya que existen creadores y jóvenes talentos, sobre todo literatos y poetas, dentro del distrito.

Según el portal web del INEI: <https://estadist.inei.gob.pe/map>, tenemos la siguiente información que podrá visualizada en los siguientes cuadros:

<b>Distrito de SAN JUAN DE MIRAFLORES</b>	
<b>Departamento</b>	LIMA
<b>Provincia</b>	LIMA

<b>VARIABLE / INDICADOR</b>	<b>Absoluto</b>	<b>%</b>
Población proyectada 2024	429975	
Población total 2017	401098	-
Población en edad de trabajar (14 y más años)	321576	80.2
Población total en edad electoral (18 a 70 años)	278259	69.4
Densidad (Hab./Km2)	17462	-
Población total 2017 masculina	197891	49.3
Población total 2017 femenina	203207	50.7
Relación de masculinidad (h/m)	97	-
Población urbana	401098	100
Población rural		
Edad promedio de la población total	33	-
Edad mediana de la población total	31	-
Población de 0 a 14 años	85205	21.2
Población de 15 a 29 años	106860	26.6
Población de 30 a 59 años	160718	40.1
Población de 60 y más años	48315	12
Población analfabeta	6797	2.2
Hombres analfabetos	1365	0.9
Mujeres analfabetas	5432	3.4
Mujeres en edad fértil (15 a 49 años)	113984	56.1
Total de madres	109383	-
Madres solteras	15709	14.4
Mujeres adolescentes (12 a 19 años)	24285	-
Madres adolescentes (12 a 19 años)	1011	4.2
Con al menos una discapacidad	47667	11.9
Sin discapacidad	353431	88.1
Con alguna NBI (%)	61038.632	15.4
Sin NBI (%)	335391.22	84.6
Viviendas particulares	87630	-
Viviendas particulares con ocupantes presentes	78130	89.2
Hogares	89347	-
Pobreza Monetaria (intervalo de confianza inferior)	12	-
Incidencia de Pobreza Monetaria	-	15.2
Pobreza Monetaria (intervalo de confianza superior)	18	-
Ranking de la pobreza monetaria	1577	-
Total de defunciones - Mujeres	695	-
Total de defunciones - Hombres	831	-
Total de defunciones	1526	-

Nacimientos por bajo peso	336	5.1
Mujeres nacidas vivas	3258	49.4
Hombres nacidos vivos	3331	50.6
Total de nacidos vivos	6589	-

Fuente: Censos Nacionales 2017. XII de Población y VII de Vivienda

\*Población total: es la población censada más la omitida

<https://estadist.inei.gov.pe/map>



### Distrito de SAN JUAN DE MIRAFLORES

VARIABLE / INDICADOR	Absoluto	%
Nacidos vivos y nacidas vivas con bajo peso (menos de 2500 gramos)	500	7
Nacimientos de madres de 15 años a 19 años de edad	617	8.6
Nacimientos ocurridos y certificados mediante sistema en línea	7136	1.5
Nacidas vivas con bajo peso (menos de 2500 gramos)	242	48.4
Nacidos vivos con bajo peso (menos de 2500 gramos)	258	51.6

Nacimientos de madres menores de 15 años de edad	15	0.2
Índice de masculinidad (Porcentaje)		106
Nacimientos de mujeres	3464	48.5
Nacimientos de hombres	3672	51.5

Fuente : <https://estadist.inei.gov.pe/map>



## SITUACION DE LA EDUCACION

San Juan de Miraflores es uno de los distritos de Lima que presenta los más bajos indicadores en la educación de su población. El censo del año 2007 arroja como resultado que el 33.41% de su población posee algún tipo de estudio superior, aunque solo el 14.22% tenga educación universitaria. Otro indicador interesante es que, del total de habitantes mayores de 12 años, un 6.7% no presenta ningún nivel educativo alcanzado. Esto también se ve en el grupo de niños de 3 a 4 años lo que implica un retraso en el ingreso a la escuela. Además, tenemos una tasa de analfabetismo del 2.38%.

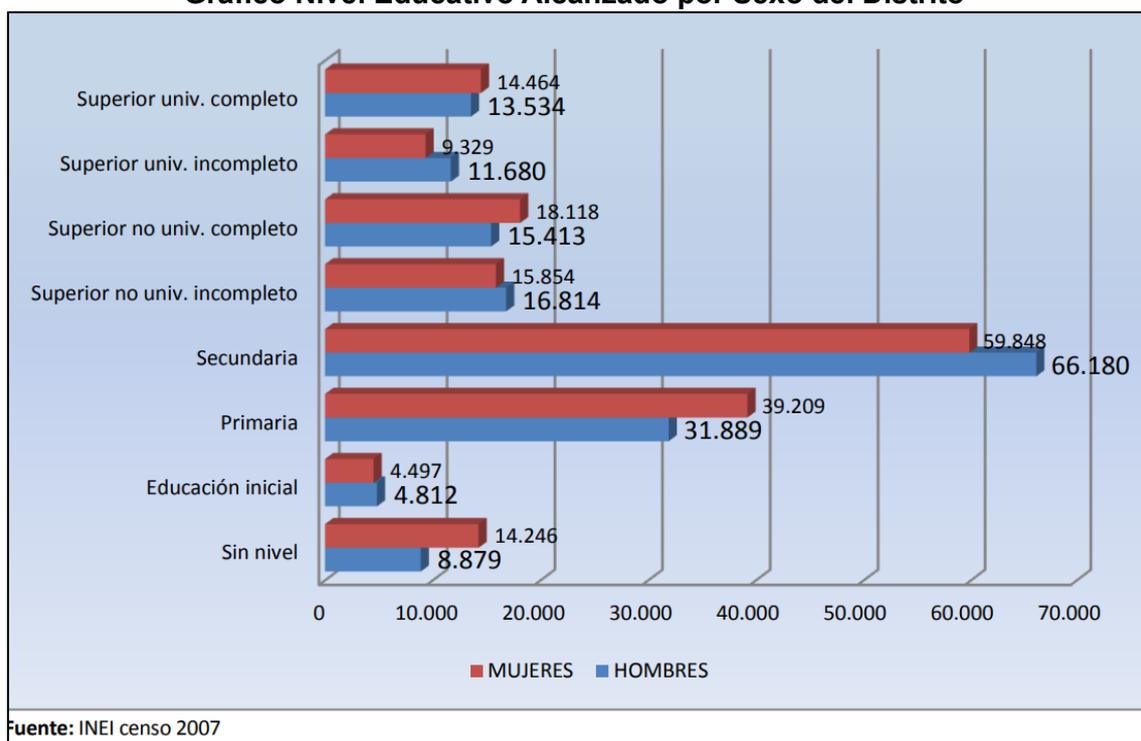
Todo esto se puede apreciar en el siguiente gráfico:

### Situación sobre la Educación del Distrito



Adicionalmente, un tema importante se refiere a la inequidad de género en cuanto a la asistencia a la escuela. El siguiente cuadro nos presenta, por sexo, el nivel educativo alcanzado:

### Gráfico Nivel Educativo Alcanzado por Sexo del Distrito



Como se puede deducir del gráfico anterior, la relación mujeres / varones decrece en la secundaria y demás niveles superiores, y no por un tema poblacional, sino porque hay deserción y/o alejamiento escolar de las mujeres en secundaria. Asimismo, la matrícula escolar al año 2011 en los centros

educativos asciende a 97,006 alumnos, siendo la modalidad más usada la de básica regular. Del número de matriculados en todos los niveles y modalidades, el de varones es superior al de mujeres, confirmando la tendencia que se indicó anteriormente.

Por otra parte, es curioso que para un distrito con un alto porcentaje de población en de pobreza, la matrícula en Instituciones Educativa privadas llegue al 41.7% de la matrícula total, lo que podría significar que hay una expansión del sector privado en la educación. Además, se observa en todos los niveles que la matrícula de mujeres en todos los niveles llega al 49.12%. El siguiente cuadro especifica la matrícula, 2011, por tipo de gestión y sexo de los matriculados.

### Alumnos Matriculados por Tipo de Gestión y Sexo del Distrito

ALUMNOS MATRICULADOS POR TIPO DE GESTIÓN Y SEXO 2011					
ETAPA, MODALIDAD Y NIVEL EDUCATIVO	TOTAL	Gestión		sexo	
		Pública	Privada	Masculino	Femenino
Básica Regular	86 275	51,716	34 559	44 600	41 675
Inicial	17 238	9 442	7 796	8 818	8 420
Primaria	38 958	22 367	16 591	20 315	18 643
Secundaria	30 079	19 907	10 172	15 467	14 612
Básica Alternativa 1/	3 575	1 951	1 624	1 857	1 718
Básica Especial	246	214	32	164	82
Técnico-Productiva	4 357	1 557	2 800	1 496	2 861
Superior No Universitaria	2 553	1 112	1 441	1 235	1 318
Pedagógica	14	-	14	3	11
Tecnológica	2 539	1 112	1 427	1 232	1 307
<b>TOTAL</b>	<b>97,006</b>	<b>56,550</b>	<b>40 456</b>	<b>49 352</b>	<b>47 654</b>

1/ Incluye Educación de Adultos.  
Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Escolar

En San Juan de Miraflores, existen varias opciones de otros centros educativos técnicos, tanto públicos como privados, que ofrecen formación en diversas áreas. Entre ellos, se destacan el Instituto SISE, el Instituto IDAT, el CETPRO Margarita Gonzales Dankers, y el Instituto Superior Tecnológico Público "Fe y Alegría 75".

e) Comunicaciones

De acuerdo al plano de límites distritales el Instituto De Educación Superior Tecnológico Público “Gilda Liliana Ballivian Rosado” (IESTP “GLBR”) está ubicado y localizado estratégicamente limitando con cinco distritos de alta densidad poblacional.

El IESTP “Gilda Liliana Ballivian Rosado” está localizada entre las principales avenidas de alto tránsito vehicular de transporte masivo Inter distrital; y en el entorno de las Avenidas Ramon Vargas Machuca (Lado Sur), la Av. Lizardo Montero (Lado Norte); la Calle Jesús Morales y la Av. San Juan (Lado Este); y la Av. Pedro Miotta (Lado Oeste), el cual permite la llegada al centro de estudios de formación técnica sin dificultad. Cuenta con toda la infraestructura de servicios básicos agua, desagüe, electricidad, red telefónica fijo y celulares de distintos operadores, Internet, conexión fibra óptica.

f) Organización política y regional

San Juan de Miraflores, es uno de los cuarenta y tres (43) distritos de Lima Metropolitana. Según información de la página web de la Municipalidad de San Juan de Miraflores, su organización política es la siguiente:

<b>DIVISIÓN POLÍTICA</b>		
<b>ZONA</b>	<b>SECTORES</b>	<b>SUPERFICIE KM2</b>
Pamplona Alta	Pamplona Alta	2.18
	Rinconada	0.32
	Nueva Rinconada	4.37
Pamplona Baja		2.05
Urbana		4.33
María Auxiliadora		0.83
Pampas de San Juan		5.64
Panamericana Sur		5.52
<b>Total</b>		<b>25.24</b>

g) Actividades económicas, productivas y comerciales predominantes

**Centro Financiero:**

A San Juan de Miraflores, se considera el centro financiero del cono sur de Lima.

**SOBRE EL SERVICIO DE AGUA POTABLE.**

“Las estadísticas nos señalan que un 87.8% de las viviendas posee conexión ínter o extra domiciliaria a la red. Sólo un 2.6% usa pilón público, y un 9.6% aún se surte con camiones cisterna. En cuanto a la cobertura del desagüe, un 84% está dentro de las viviendas, un 4.5% fuera de la vivienda, pero dentro de la edificación; mientras que el resto carece de conexión de desagüe. En cuanto al alumbrado eléctrico, el 93.4% de los hogares contaban con este servicio” (PDLC 2017 – 2021).

**CRECIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS INFORMALES**

No se aprecia la formalización de las actividades económicas, la información relevante del distrito sobre el desarrollo económico está disponible, los trámites administrativos para la expedición de autorizaciones y licencias desalientan la formalización. El porcentaje de hogares que dependen del trabajo informal bordea el 85% del total de empleo, lo cual convierte la población de este distrito en vulnerable. No hay programas ni planes de acción que lidere la municipalidad para revertir esta situación. Por el contrario, se observa acciones muy extrañas que mantienen el statu quo.

**CONTAMINACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE POR LOS VEHÍCULOS MENORES**

Se observa que no hay un control sobre las rutas de los vehículos menores, algunas unidades se utilizan para el asalto al paso, no aplican con las características adecuadas para el servicio público, no cuentan con paraderos autorizados, y si les han autorizado determinado paradero estos no reúnen las características para ese fin. Las revisiones técnicas son deficientes y los brevets se otorgan a la ligera, además los procesos de fiscalización sobre

estos vehículos no se realizan bajo estándares adecuados para una intervención.

### **SERVICIOS PÚBLICOS DEFICIENTES (RECOJO DE RESIDUOS SÓLIDOS, BARRIDOS DE CALLES, PARQUES Y JARDINES)**

Se observa un deficiente manejo de los servicios públicos, así tenemos que algunos mercados pese a que pagan sus servicios de arbitrios, ellos mismos deben acopiar la basura. El servicio de barrido de calles está restringido a muy pocas avenidas y calles. La mayor parte de los parques y jardines no reciben un mantenimiento adecuado, basta visitar avenidas importantes tales como la avenida los Héroes, La avenida San Juan, La avenida Pedro Miotta, la avenida Canevaro, La Avenida Miguel Iglesias, los parques de la Rinconada y Nueva Rinconada.

### **SERVICIOS DE SALUD**

En materia de salud debemos señalar que los servicios de salud pública a nivel distrital son atendidos por el MINSA a través de la Red de Servicios de Salud de San Juan de Miraflores - Villa María del Triunfo; y pertenece a la jurisdicción de la Dirección de Salud II Lima Sur. Esta Red de Servicios está conformada por seis jurisdicciones sanitarias, integradas por seis centros de salud y sus respectivos puestos de salud, haciendo un total de 22. Sin embargo, es necesario desarrollar programas de salud preventiva, con las instituciones educativas y organizaciones de base, con especial énfasis en la salud mental. Asimismo, es importante y necesario potenciar los Centros de Salud y los Programas Nacionales de Salud

San Juan de Miraflores es sede del Hospital de referencias de nivel IV “María Auxiliadora”, que es el hospital base de todo Lima Sur, y que según sus estadísticas atiende principalmente a residentes de San Juan y Villa María en consultas; pero también con servicios especializados e incluso internamiento.

#### h) Características de la presencia del IESTP

**El IESTP Gilda Liliana Ballivian Rosado** ofrece ocho carreras técnicas sin costo de mensualidades para estudiantes peruanos que han terminado la secundaria. Esta institución se presenta como una opción accesible para quienes buscan continuar su formación profesional.

El instituto cuenta con laboratorios y computadoras, pero debe de incrementarse últimas tecnologías y aplicaciones de software de elevada resolución.

Esta institución se presenta como una opción accesible para quienes buscan continuar su formación profesional **ubicado en San Juan de Miraflores**, este instituto se destaca en Lima Metropolitana por brindar educación superior gratuita, permitiendo a los jóvenes obtener un título técnico en solo tres años. Con un enfoque en la empleabilidad, el IESTP realiza exámenes de admisión anualmente, facilitando la planificación de los estudiantes.

#### 1.4. Oferta formativa

A la fecha contamos con ocho programas de estudio. Todos en la modalidad presencial:

- 1) Gestión Administrativa
- 2) Contabilidad
- 3) Desarrollo de Sistemas de Información
- 4) Construcción Civil
- 5) Electricidad Industrial
- 6) Electrónica Industrial
- 7) Mecatrónica Automotriz
- 8) Mecánica de Producción Industrial

Vigencia hasta 2025	Vigencia a partir del 2024
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Administración de Empresas: R.M. N°458-84-ED (08 marzo 1984), R.D. N°0126-07-2007-ED (05 marzo 2007).</li> <li>2. Contabilidad: R.D. N°0193-83-ED (15-marzo 1983), Certificado N°021-2011-DESTP (15 marzo 2011).</li> <li>3. Computación e Informática: R.D. N°0146-96-ED (26 marzo 1996), R.D. N°264-96-ED (28 marzo 1996), certificado N°021-2011-DESTP (15 marzo 2011).</li> <li>4. Construcción Civil: R.D. N°0193-83-ED (15-marzo 1983), Certificado N°021-2011-DESTP (15 marzo 2011).</li> <li>5. Electrotecnia Industrial: R.D. N°0193-83-ED (15-marzo 1983), Certificado N°021-2011-DESTP (15 marzo 2011).</li> <li>6. Electrónica Industrial: R.D. N°0193-83-ED (15-marzo 1983), R.D.N°0126-07-2007-ED (05 marzo 2007).</li> <li>7. Mecánica Automotriz: R.D. N°0146-96-ED (26 marzo 1996), R.D. N°264-96-ED (28 marzo 1996), Certificado N°021-2011- DESTP (15 marzo 2011).</li> <li>8. Mecánica de Producción: R.D. N° 0193-83-ED (15-marzo 1983), R.D. N°0126-07-2007-ED (15 marzo 2007).</li> </ol>	<p>RDI N°0194-2023-DG-IESTP“GLBR”</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión Administrativa</li> <li>2. Contabilidad</li> <li>3. Desarrollo de Sistemas de Información</li> <li>4. Construcción Civil</li> <li>5. Electricidad Industrial</li> <li>6. Electrónica Industrial</li> <li>7. Mecatrónica Automotriz</li> <li>8. Mecánica de Producción Industrial</li> </ol>



## Identidad Institucional

## II. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

### 2.1. Visión

*“Para el año 2030, seremos un instituto líder en innovación tecnológica, emprendimiento e investigación aplicada, reconocido por aplicar metodologías disruptivas, en base al espíritu de la curiosidad de los estudiantes, para potenciar el pensamiento crítico, la creatividad, el trabajo colaborativo y la resolución de problemas. Con una educación de calidad y alianzas estratégicas con los sectores productivos, formaremos profesionales altamente competitivos, capaces de transformar su entorno y contribuir al desarrollo sostenible del país”.*

### 2.2. Misión

*“Formar profesionales técnicos innovadores y altamente competentes mediante una educación integral basada en competencias, experiencias formativas en contextos reales de trabajo y el fomento de la innovación tecnológica, el emprendimiento y la investigación aplicada. Nuestra oferta educativa está orientada a responder a las demandas laborales, fortalecer la competitividad y contribuir al desarrollo sostenible del país”.*

### 2.3. Valores y Principios institucionales.

Tomando como referencia la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, podemos mencionar los siguientes **Principios**:

1. **Calidad educativa.** Capacidad de la Educación Superior para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios de manera inclusiva, asequible y accesible. Valora los resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural.
2. **Pertinencia.** Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.
3. **Flexibilidad.** Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.

4. **Inclusión social.** Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la educación superior.
5. **Transparencia.** La Educación Superior requiere sistemas de información y comunicación accesibles, transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas instancias y que permitan el desarrollo de actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de la oferta.
6. **Equidad.** Busca que el servicio educativo alcance a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, para ello garantizan los ajustes razonables que permitan el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.
7. **Mérito.** Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.
8. **Interculturalidad.** Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

Los **valores** son acciones que guiarán y orientarán el comportamiento de los miembros del instituto, por ello, consideramos los siguientes:

1. **Puntualidad:** Somos una institución que nos comprometemos en cumplir una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona.
2. **Honestidad:** Promovemos un comportamiento íntegro y responsable en todas las acciones personales y profesionales.
3. **Compromiso:** Valoremos mucho el compromiso hacia una persona, un acuerdo, un proyecto o un valor. Implica responsabilidad, lealtad y la disposición a cumplir con lo prometido, incluso ante dificultades.

4. **Respeto:** Estamos comprometidos con el respeto a la diversidad, garantizando igualdad de oportunidades para todos, independientemente de sus características personales o socioeconómicas.
5. **Trabajo en equipo:** Fomentamos la cooperación entre estudiantes, docentes y la comunidad para el intercambio de conocimientos y experiencias.
6. **Ética:** Promovemos los principios morales que guían el comportamiento humano, tanto a nivel individual como en la sociedad.



Diagnóstico Institucional

### III. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

#### 3.1. Matriz del diagnóstico y FODA para cada Condición Básica de Calidad.

#### CBC 1: FODA DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

GESTIÓN INSTITUCIONAL				
Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Gestión Estratégica y estructura organizacional	La institución cuenta con instrumentos de gestión como el PEI, MPP, RI y PAT, lo que demuestra un interés previo por la planificación estratégica. La creación del Área de Calidad y las Unidades de Investigación y de Bienestar y Empleabilidad, demuestra un compromiso con la mejora continua y la ampliación de los servicios ofrecidos.	Los instrumentos de gestión no están actualizados, lo que puede generar una desconexión entre la planificación estratégica y la realidad actual de la institución. La estructura organizacional actual no refleja las nuevas áreas creadas y algunas funciones de otros órganos de la institución. Existe una falta de alineación entre los diferentes instrumentos de gestión y la propuesta pedagógica de la institución.	La necesidad de actualizar los instrumentos de gestión para el licenciamiento representa una oportunidad para realizar una revisión exhaustiva de la planificación estratégica y la estructura organizacional. La creación del Área de Calidad y de las Unidades de Investigación y de Bienestar y Empleabilidad, abre nuevas posibilidades para el desarrollo de proyectos y servicios innovadores. La disponibilidad de guías y lineamientos facilita la actualización de los instrumentos de gestión y el cumplimiento de los estándares de calidad.	Resistencia al cambio por parte de algunos miembros de la comunidad educativa, lo que podría dificultar la implementación de las nuevas estrategias. La actualización de los instrumentos de gestión y la implementación de las nuevas áreas requieren de recursos adicionales que podría no estar disponibles debidos a las restricciones presupuestarias por parte de la DRELM/MINEDU. Los cambios en el entorno, exigen ajustes constantes en la planificación estratégica y actualización de los instrumentos de gestión.
Gestión de procesos de régimen académico	El cuerpo docente cuenta con un alto nivel académico. Amplia cobertura horaria para los estudiantes, diurno y nocturno. Los planes de estudio han sido actualizados y cuentan con la aprobación del MINEDU, lo que demuestra un compromiso con la mejora continua.	Predominan métodos de enseñanza-aprendizaje tradicionales y no se utiliza la evaluación formativa. Las aulas, talleres y laboratorios no cumplen con las normas. Bajas tasas de graduación. Pocos convenios para las EFSRT. Concentración de la mayoría de EFSRT dentro de la institución	Los planes actualizados, en proceso de implementación, ofrecen una base sólida para innovar en la enseñanza. Fortalecimiento de la vinculación con el sector productivo para lograr nuevos convenios para las EFSRT. Modernización de los procesos académicos, adoptando tecnologías y metodologías activas.	La competencia de otras instituciones educativas puede afectar el cumplimiento de metas de postulantes y la matrícula. Los cambios acelerados en el mercado laboral exigen nuevas competencias y nuevas ofertas educativas. Las restricciones presupuestarias dificultan la implementación de mejoras.

## GESTIÓN INSTITUCIONAL

Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Información académica y transparencia	La institución cuenta con un portal web, lo que demuestra un interés en la digitalización de la información.	El portal no está actualizado ni contiene toda la información necesaria. La interfaz del portal necesita ser más intuitiva y facilitar la navegación. El portal no está integrado totalmente con los sistemas de información del MINEDU ni con otros sistemas de información.	El uso de tecnologías emergentes como la inteligencia artificial y el big data puede mejorar la personalización de la información y la eficiencia en la gestión. La sociedad demanda cada vez más transparencia en las instituciones educativas. El portal Web puede convertirse en una plataforma para ofrecer nuevos servicios a la comunidad educativa, como cursos en línea o trámites en línea.	La exposición de datos sensibles en el portal puede generar riesgos de seguridad informática. Algunos miembros de la comunidad educativa pueden resistirse a los cambios en la forma de acceder a la información. Otras instituciones pueden ofrecer portales web más modernos y completos.
Seguridad y vigilancia institucional	La institución cuenta con vigilantes para controlar el acceso y vigilar las instalaciones. Se ha implementado un sistema básico de vigilancia a través de cámaras.	Falta de monitoreo continuo, debido a que no hay una persona encargada de vigilar las cámaras de seguridad de forma permanente. No existe un Plan de Seguridad y Vigilancia Institucional que establezca las políticas, procedimientos y protocolos de seguridad. El sistema de seguridad actual es insuficiente para garantizar la protección de las personas y los bienes.	Existen diversas tecnologías de seguridad que pueden mejorar la protección de las instalaciones y las personas, como sistemas de control de acceso más sofisticados, alarmas y detectores de movimiento. La capacitación del personal en materia de seguridad puede mejorar la respuesta ante incidentes y fortalecer la cultura de seguridad. La seguridad puede integrarse con otros sistemas de la institución, como el control de acceso y la gestión de incidencias.	La falta de un sistema de seguridad robusto puede exponer a la institución a incidentes como robos, vandalismo o intrusiones. Los cambios en el entorno social y económico pueden aumentar los riesgos de seguridad. La institución puede ser vulnerable a desastres naturales como terremotos o incendios.

### CBC 3: FODA DE LA GESTIÓN ACADÉMICA

GESTIÓN ACADÉMICA				
Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Gestión Pedagógica de los programas de estudio.	<p>La gestión pedagógica está alineada con las normativas nacionales.</p> <p>Los programas de estudio están comprendidos en el CNOF, por tanto, cuentan con el respaldo de análisis del referente productivo por parte del MINEDU.</p> <p>La propuesta pedagógica contiene el programa de estudios, el perfil de egreso, el itinerario formativo y las EFSRT, elaborados según los LAG y el CNOF.</p> <p>Modelo educativo centrado en el estudiante que promueve un aprendizaje activo y significativo.</p> <p>La inclusión de las EFSRT vincula la formación con el mundo laboral.</p>	<p>Se cuenta con pocos convenios con empresas privadas y/o públicas para las EFSRT, lo que limita su implementación efectiva.</p> <p>No existe un reglamento de las EFSRT que permita su planificación, organización, ejecución, monitoreo, supervisión, evaluación y retroalimentación.</p>	<p>Se puede aprovechar la información del MINEDU para agilizar los procesos de actualización de planes de estudio.</p> <p>Establecer vínculos más estrechos con empresas locales para identificar las necesidades reales del mercado.</p> <p>Incorporar el desarrollo de competencias digitales en los programas de estudio para preparar a los estudiantes para el futuro del trabajo.</p> <p>Implementar nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje que aprovechen las tecnologías digitales y promuevan la investigación aplicada, la innovación tecnológica y el emprendimiento.</p>	<p>Los cambios acelerados en la tecnología exige una actualización continua de los programas de estudio.</p> <p>Competencia de otras instituciones con ofertas educativas cada vez más amplia y diversificada. La crisis económica ha incrementado la informalidad de los negocios, lo que dificulta lograr convenios para el desarrollo de las EFSRT.</p> <p>La realización de un análisis del referente productivo para todos los programas de estudios, así como la búsqueda de empresas para convenio requiere de inversión en tiempo y recursos financieros que no se dispone.</p>

## GESTIÓN ACADÉMICA

Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Pertinencia de los programas de estudio.	<p>Los programas de estudio se encuentran alineados con el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (CNOF), lo cual garantiza un cierto nivel de pertinencia a nivel nacional.</p> <p>Los planes de estudio han sido actualizados y cuentan con la aprobación del MINEDU.</p> <p>Los programas se diseñaron considerando la oferta y demanda educativa a nivel local y regional, según estudios de la DRELM.</p>	<p>A pesar de la actualización de los planes de estudios, los rápidos cambios del entorno, especialmente tecnológicos, podrían haber generado una brecha entre los planes de estudios y las demandas actuales del mercado laboral.</p> <p>La dependencia de fuentes secundarias como el CNOF y estudios de la DRELM podría no reflejar de manera precisa la dinámica del sector productivo a nivel local.</p> <p>Los estudios de optimización de la oferta educativa realizados por la DRELM podrían no estar actualizados con las últimas tendencias del mercado laboral.</p>	<p>Existe una base de datos para iniciar el análisis de pertinencia.</p> <p>Se pueden establecer alianzas con empresas locales para realizar estudios de mercado y conocer las demandas reales.</p> <p>Se puede aprovechar la oportunidad para fortalecer las competencias digitales en los estudiantes, dada la creciente demanda en este ámbito.</p> <p>Innovación curricular, implementando nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje que respondan a las necesidades del siglo XXI.</p>	<p>La rápida evolución del mercado laboral, especialmente en el ámbito tecnológico, puede generar una obsolescencia rápida de los conocimientos y habilidades requeridos. La oferta educativa es cada vez más amplia y diversificada, lo que aumenta la competencia por atraer estudiantes.</p> <p>Dificultades para encontrar información actualizada y precisa sobre las demandas del mercado laboral.</p>

#### CBC 4: FODA DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA, AMBIENTES, EQUIPAMIENTO Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

INFRAESTRUCTURA FÍSICA, AMBIENTES, EQUIPAMIENTO Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE				
Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Infraestructura física disponible.	<p>La infraestructura actual permite la prestación del servicio educativo según el modelo formativo.</p> <p>El instituto está ubicado en una zona rodeada de negocios y colegios de educación secundaria, lo cual ofrece un potencial para atraer a nuevos estudiantes.</p> <p>Áreas libres disponibles: Existen áreas libres que pueden ser utilizadas para futuras expansiones del servicio educativo.</p>	<p>Restricciones de aforo: Las limitaciones de espacio en aulas, talleres y laboratorios requieren planes de optimización para atender a los estudiantes en grupos.</p> <p>Restricciones presupuestales: La falta de presupuesto impide la construcción de más aulas, laboratorios y talleres, así como la implementación de rampas de acceso necesarias para personas con discapacidad.</p> <p>Falta de planificación a largo plazo: No existe una proyección del número de estudiantes por programa de estudio, lo que dificulta la planificación de los recursos necesarios para la sostenibilidad de la institución.</p> <p>Necesidad de más áreas verdes: La falta de áreas verdes reduce los beneficios que estas proporcionan a la comunidad educativa.</p> <p>Cumplimiento administrativo: No se ha completado la información referida a infraestructura física en el Formato F5B, lo cual puede afectar la planificación y evaluación de la infraestructura.</p>	<p>Posibles expansiones: La disponibilidad de áreas libres ofrece la oportunidad de expandir la infraestructura y mejorar los servicios educativos en el futuro.</p> <p>Atraer nuevos estudiantes: La ubicación estratégica puede facilitar la captación de nuevos estudiantes provenientes de los negocios y colegios cercanos.</p> <p>Mejoras en accesibilidad: La construcción de rampas y otras mejoras de accesibilidad pueden atraer a más estudiantes con discapacidad, promoviendo la inclusión.</p>	<p>Restricciones presupuestarias continuas: La falta de presupuesto continuo puede seguir limitando la capacidad de expansión y mejora de la infraestructura.</p> <p>Normas de aforo: Las restricciones de aforo pueden limitar la capacidad de atención y afectar la calidad del servicio educativo.</p> <p>Crecimiento no planificado: Sin una proyección clara del número de estudiantes, existe el riesgo de no estar captando estudiantes en función de la capacidad actual y no es posible planear el crecimiento de la infraestructura física.</p>

## INFRAESTRUCTURA FÍSICA, AMBIENTES, EQUIPAMIENTO Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
<p>Ambientes, equipamiento y recursos para el aprendizaje.</p>	<p>Ambientes, Equipamiento y Recursos Disponibles: La institución cuenta con ambientes, equipamiento y recursos para el aprendizaje, aunque estos son mínimos y están orientados principalmente a atender a los estudiantes que están por culminar programas de estudio antiguos. Mejoras Realizadas: Se han implementado algunas mejoras en los ambientes de aprendizaje en respuesta a observaciones de la DREL/MINEDU. Actividades de Limpieza: Se realizan actividades de limpieza superficial en ambientes y equipos, lo cual contribuye a mantener un entorno relativamente adecuado para el aprendizaje.</p>	<p>Falta de Proyección de Estudiantes: No existe una proyección de estudiantes, lo que puede afectar la planificación y adecuación de los recursos necesarios. Inexistencia de Protocolos de Seguridad: No se han implementado protocolos de seguridad ni acciones para el mantenimiento preventivo y correctivo del equipamiento. Deficiencia en Implementación Planes de Estudio: Aunque los planes de estudio actualizados están en implementación desde 2024, el financiamiento necesario para cumplir con los requerimientos de dicha implementación no ha sido otorgado por la DREL/MINEDU. Información Incompleta: No se ha llenado la información requerida en el Formato F5A para el licenciamiento, lo que podría poner en riesgo la acreditación de la institución.</p>	<p>Mejoras en Recursos: La posibilidad de implementar un Plan de Mantenimiento Preventivo y Correctivo podría mejorar la durabilidad y funcionalidad del equipamiento. Gestionar el equipamiento tecnológico requerido en los nuevos planes de estudio. Obtención de Financiamiento: Solicitar y gestionar financiamiento adicional de la DREL/MINEDU podría facilitar la adaptación de los ambientes y equipamientos a las nuevas demandas educativas. Desarrollo de Protocolos: El desarrollo e implementación de protocolos de seguridad puede mejorar la seguridad y funcionalidad de los ambientes de aprendizaje.</p>	<p>Falta de Financiamiento: La ausencia de financiamiento adecuado puede limitar la capacidad de la institución para cumplir con los requerimientos de los planes de estudio y las normativas vigentes. Cumplimiento Normativo: La falta de cumplimiento con las normas del Reglamento Nacional de Edificaciones y otras regulaciones puede poner en riesgo la seguridad, habitabilidad y accesibilidad de los ambientes de aprendizaje. Desactualización de la Información: La falta de información en el Formato F5A puede resultar en problemas para la solicitud del licenciamiento.</p>

**INFRAESTRUCTURA FÍSICA, AMBIENTES, EQUIPAMIENTO Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE**

Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
<p>Recursos bibliográficos.</p>	<p>Provisión de Material Educativo por Docentes: Los docentes proporcionan material educativo, tanto físico como virtual, para suplir la falta de recursos bibliográficos formales y asegurar el acceso a contenidos necesarios para el desarrollo de los programas de estudio.</p>	<p>Inoperatividad de la Biblioteca: La biblioteca no está funcionando, lo que limita el acceso de los estudiantes a recursos bibliográficos organizados y actualizados.                      Condiciones Inadecuadas del Ambiente Físico: El ambiente físico de la biblioteca no cumple con los índices de ocupación, horas operativas, y las condiciones de habitabilidad, seguridad y mantenimiento según las Normas A.10, A.120 y A.130 del Reglamento Nacional de Edificaciones.                      Falta de Personal Responsable: No se cuenta con un personal responsable para la gestión y funcionamiento de los recursos bibliográficos.                      Información Incompleta en Formato F5B: La información referente a recursos bibliográficos físicos y virtuales no se ha llenado en el Formato F5B, incumpliendo uno de los requisitos para el proceso de licenciamiento.</p>	<p>Implementación de Recursos Virtuales: La creación y consolidación de una plataforma de recursos bibliográficos virtuales podría complementar la falta de recursos físicos y mejorar el acceso para los estudiantes.                      Mejoras en el Ambiente Físico: Se pueden realizar mejoras en el ambiente físico de la biblioteca para cumplir con las normativas vigentes y ofrecer mejores condiciones de habitabilidad y seguridad.                      Contratación de Personal Especializado: La contratación de personal especializado para la gestión de la biblioteca puede mejorar el manejo de los recursos y servicios bibliográficos.</p>	<p>Continua Inoperatividad de la Biblioteca: La falta de funcionamiento de la biblioteca puede seguir limitando el acceso a recursos bibliográficos necesarios para el desarrollo académico y la investigación.                      Cumplimiento Normativo: La falta de cumplimiento con las normativas del Reglamento Nacional de Edificaciones puede poner en riesgo la seguridad y funcionalidad del ambiente de aprendizaje.                      Desactualización de la Información: La falta de información en el Formato F5B puede afectar la capacidad de la institución para obtener el licenciamiento.</p>

## INFRAESTRUCTURA FÍSICA, AMBIENTES, EQUIPAMIENTO Y RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Servicios básicos, telefonía e Internet.	<p>Disponibilidad de Servicios Básicos: La institución cuenta con servicios básicos como energía eléctrica, agua y desagüe en funcionamiento, garantizando el bienestar, seguridad y salubridad del estudiante.</p> <p>Servicios de Telefonía Fija e Internet: Se dispone de servicios de telefonía fija e internet, asegurando la conectividad necesaria para la institución.</p>	<p>Necesidad de Cambio de Cableado: Se requiere un cambio de cableado para mejorar la infraestructura de los servicios básicos y optimizar el servicio de internet.</p> <p>Velocidad del Internet Insuficiente: La velocidad actual del servicio de internet no es suficiente para las necesidades del personal y estudiantes, lo que limita la eficacia en el uso de recursos digitales.</p> <p>Falta de Plan de Mantenimiento: No existe un plan de mantenimiento preventivo y correctivo para los servicios básicos, lo que podría afectar la continuidad y calidad de estos servicios.</p> <p>Información Incompleta en Formato F5B: La información referente a agua potable, desagüe, energía eléctrica, líneas telefónicas fijas y servicios de internet no se ha llenado en el Formato F5B, lo que puede afectar el proceso de licenciamiento.</p>	<p>Actualización de Infraestructura de Internet con fibra óptica y banda ancha: La actualización del cableado y la mejora de la velocidad de internet pueden proporcionar una mejor conectividad y apoyar de manera más efectiva las actividades académicas y administrativas.</p> <p>Implementación de un Plan de Mantenimiento: La creación e implementación de un plan de mantenimiento preventivo y correctivo puede asegurar la continuidad y calidad de los servicios básicos.</p> <p>Documentación Completa: Completar la información en el Formato F5B puede facilitar la obtención de licencias y acreditaciones necesarias.</p>	<p>Interrupciones en los Servicios Básicos: La falta de un plan de mantenimiento puede aumentar el riesgo de interrupciones en los servicios básicos, afectando la seguridad y el bienestar de los estudiantes y el personal.</p> <p>Desactualización Tecnológica: La insuficiencia en la velocidad del internet puede limitar la capacidad de la institución para utilizar herramientas digitales modernas y cumplir con las demandas académicas y administrativas.</p> <p>Problemas de Licenciamiento: La falta de información en el Formato F5B puede resultar en incumplimiento de requisitos para el licenciamiento.</p>

## CBC 5: FODA DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL DIRECTIVO, JERÁRQUICO Y DOCENTE IDÓNEO Y SUFICIENTE

DISPONIBILIDAD DE PERSONAL DIRECTIVO, JERÁRQUICO Y DOCENTE IDÓNEO Y SUFICIENTE				
Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Director General.	<p>El Director General cumple con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la Ley N°30512, incluyendo la experiencia y el grado académico necesario.</p> <p>El Director General posee la experiencia requerida para liderar la gestión pedagógica, institucional y administrativa de la institución educativa.</p>	<p>El director general enfrenta resistencia a su gestión, por un pequeño grupo de docentes, debido a su reciente designación.</p> <p>La gestión del director general es principalmente reactiva debido a la falta de actualización de los instrumentos de gestión.</p> <p>Los planes de mejora no pueden implementarse adecuadamente debido a restricciones presupuestarias.</p>	<p>La actualización de los instrumentos de gestión puede mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión institucional.</p> <p>Ofrecer programas de capacitación y desarrollo para el personal con el fin de reducir la resistencia a la gestión y mejorar el clima organizacional.</p> <p>Explorar fuentes de financiamiento alternativas para la implementación de planes de mejora necesarios.</p>	<p>Si la resistencia a la gestión del Director General persiste, puede afectar negativamente la implementación de nuevas políticas y procedimientos.</p> <p>La falta de recursos financieros continuada puede impedir la realización de mejoras esenciales y afectar la calidad educativa.</p> <p>Un clima organizacional deteriorado puede llevar a una baja moral del personal y a un bajo desempeño del personal.</p>

**DISPONIBILIDAD DE PERSONAL DIRECTIVO, JERÁRQUICO Y DOCENTE IDÓNEO Y SUFICIENTE**

Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
<p>Personal idóneo y suficiente.</p>	<p>La mayoría de los docentes cuenta con grado de maestría y hasta doctorado. La mayoría de los docentes tiene carga académica de tiempo completo (40 horas).</p>	<p>La institución no ha elaborado la información del personal docente y la proyección de docentes a contratar en el Formato F8B, ni ha acreditado el número de plazas presupuestadas por programa de estudios conforme al CAP.</p> <p>Falta garantizar, mediante declaración jurada del Director General, que el 20% de los docentes tendrá dedicación a tiempo completo y que no se encuentran dentro de los supuestos legales restrictivos.</p> <p>En caso de convertirse en IDEX, los docentes encargados del eje curricular deben contar con el grado de maestro registrado en Sunedu, lo cual aún no se ha asegurado.</p> <p>No se cuenta con un documento que contenga el perfil del personal jerárquico y directivos, que esté articulado con el MPP, ni se ha elaborado esta información en el Formato F9B.</p> <p>Tampoco existe un Plan de actualización y capacitación docente integral.</p>	<p>La conversión a IDEX permitiría acceder a recursos adicionales y mejorar la calidad educativa, atrayendo a docentes altamente calificados.</p> <p>Implementar programas de formación continua para fortalecer las capacidades de los docentes en metodologías pedagógicas, nuevas tecnologías y uso de herramientas y equipos.</p> <p>Desarrollar y articular perfiles del personal jerárquico y directivos conforme a lo establecido en el MPP, para garantizar una gestión más coherente y alineada con los objetivos institucionales.</p>	<p>La carencia de docentes con las cualificaciones necesarias para cumplir con los estándares de IDEX puede obstaculizar la conversión y el mantenimiento de la calidad educativa.</p> <p>Las restricciones presupuestarias pueden impedir la contratación de docentes suficientes y adecuados.</p> <p>No cumplir con las normativas legales y los requisitos específicos para IDEX puede resultar en sanciones o en la pérdida de la candidatura.</p> <p>La falta de perfiles actualizados del personal jerárquico y directivos puede afectar la coherencia y eficacia en la gestión institucional.</p>

## CBC 6: FODA DE LA PREVISIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA

PREVISIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA				
Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Previsión Económica y financiera.	<p>La institución cuenta con una previsión económica y financiera favorable para la prestación del servicio educativo y su sostenibilidad durante el periodo de la licencia, de acuerdo con los objetivos estratégicos del PEI y su propuesta pedagógica.</p> <p>La DRELM garantiza la disponibilidad presupuestal para el funcionamiento y mantenimiento de la institución mediante certificaciones presupuestales y previsión económica.</p>	<p>La institución enfrenta problemas con la disponibilidad y operatividad de la infraestructura física, equipamiento, y recursos necesarios para el aprendizaje adecuado, y su mantenimiento.</p> <p>La previsión económica y financiera se encuentra vinculada a la disponibilidad de plazas directivas, docentes, jerárquicas, y del personal administrativo y de servicios, lo cual no está completamente asegurado.</p> <p>Los recursos generados por la institución a través de procesos de admisión y matrícula pasan a un fondo común en la DRELM, limitando la autonomía financiera para disponer de estos fondos.</p>	<p>La normativa establece que la previsión económica y financiera debe ser respaldada por la DRELM con certificaciones e informes, lo cual brinda un marco estructurado para la planificación financiera.</p> <p>La posibilidad de acceso a recursos adicionales para el mantenimiento y operación mediante la programación multianual y certificaciones presupuestarias ofrece una oportunidad para mejorar la estabilidad económica.</p>	<p>La dependencia de la DRELM para el manejo de los fondos recaudados limita la capacidad de la institución para gestionar de manera autónoma y flexible sus recursos.</p> <p>Las dificultades en la previsión económica y la necesidad de cumplir con requisitos específicos para garantizar la sostenibilidad pueden impactar negativamente en el crecimiento y la calidad del servicio educativo.</p>

## CBC 7: FODA DE SERVICIOS EDUCACIONALES COMPLEMENTARIOS BÁSICOS Y MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

SERVICIOS EDUCACIONALES COMPLEMENTARIOS BÁSICOS Y MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL				
Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Servicios complementarios.	<p>Se ha creado recientemente una plaza orgánica para la Unidad de Bienestar y Empleabilidad, lo cual representa un avance estructural.</p> <p>La institución cuenta con personal de seguridad en la entrada principal durante el día y la noche, lo que contribuye a la seguridad del entorno educativo.</p> <p>También, tenemos un espacio para implementar otros servicios complementarios.</p>	<p>No se cuenta con un servicio de orientación vocacional y acompañamiento académico.</p> <p>No se dispone de profesionales en salud (médico, licenciado en enfermería, etc.) ni de personal con experiencia y conocimientos específicos en áreas clave como la psicopedagogía.</p> <p>Carencias del equipamiento mínimo necesario para el servicio médico (silla de ruedas, camilla, termómetro, etc.).</p> <p>No existen protocolos formalizados para la prestación de estos servicios.</p> <p>La información sobre los servicios complementarios disponibles y necesarios no está registrada en el Formato F11B, requisito para el licenciamiento.</p> <p>Las restricciones presupuestarias por parte de la DRELM/MINEDU impiden la implementación de estos servicios.</p>	<p>La implementación de servicios complementarios es ahora un requisito para el licenciamiento, lo que abre la oportunidad para su desarrollo y financiamiento. Se pueden establecer convenios con entidades de salud pública o privada para contar con profesionales o practicantes que brinden servicios médicos y psicopedagógicos.</p> <p>La necesidad de contar con perfiles y funciones detallados en el MPP para los distintos servicios brinda una oportunidad para estructurar y profesionalizar estas áreas.</p> <p>La presión por el licenciamiento puede facilitar la obtención de recursos adicionales para mejorar la infraestructura y contratar personal especializado. Se pueden desarrollar programas de voluntariado y colaboración con universidades e instituciones educativas que ofrezcan carreras en salud y psicopedagogía para atraer estudiantes en prácticas. Se pueden buscar colaboraciones con organizaciones gubernamentales y ONGs que ofrezcan programas de apoyo en salud y bienestar estudiantil.</p>	<p>A pesar de la oportunidad de implementación por el licenciamiento, las restricciones presupuestarias pueden continuar afectando la capacidad de la institución para ofrecer servicios complementarios.</p> <p>La dificultad para atraer y retener personal especializado y con experiencia puede comprometer la calidad de los servicios ofrecidos.</p> <p>La existencia de otras instituciones educativas en la misma área que puedan ofrecer mejores o más completos servicios complementarios podría afectar la demanda y percepción de la calidad de la institución.</p> <p>La implementación de nuevos servicios y protocolos puede enfrentar resistencia por parte del personal y estudiantes acostumbrados a la forma actual de operar.</p>

**SERVICIOS EDUCACIONALES COMPLEMENTARIOS BÁSICOS Y MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
<p>Intermediación laboral.</p>	<p>La institución cuenta con una bolsa laboral accesible desde su sitio web. La institución reconoce la necesidad de desarrollar un Plan de Intermediación e Inserción Laboral.</p>	<p>No se dispone de un plan formal de Intermediación e Inserción Laboral que defina objetivos, estrategias, actividades y cronogramas para conectar a estudiantes y egresados con el mercado laboral. La bolsa laboral actual no ofrece suficientes oportunidades o alternativas para los usuarios. La plataforma Web no permite registrar y actualizar datos de estudiantes y egresados, visualizar ofertas por sector productivo, ni realizar postulaciones en línea. Las áreas encargadas de las actividades del plan no están alineadas con la estructura organizativa definida en el MPP. No hay una previsión económica y financiera concreta para la implementación de las actividades del plan de Intermediación e Inserción Laboral.</p>	<p>Posibilidad de formar alianzas con empresas y organizaciones para facilitar la inserción laboral de estudiantes y egresados. Desarrollo de una plataforma más funcional que incluya registro y actualización de datos, visualización de ofertas por sector y postulaciones en línea. Colaboración con empresas para crear programas de prácticas y pasantías que preparen a los estudiantes para el mercado laboral. Posibilidad de recibir apoyo de programas gubernamentales y ONGs que promuevan la empleabilidad de jóvenes. Uso de tecnologías avanzadas para mejorar la intermediación e inserción laboral de egresados.</p>	<p>La falta de fondos suficientes dificulta la implementación de un plan robusto de intermediación e inserción laboral. Las empresas podrían no mostrar interés en colaborar con la institución si perciben que los estudiantes no están adecuadamente preparados. Otras instituciones ofrecen programas de intermediación e inserción laboral más atractivos y eficaces. La implementación de nuevas estrategias puede enfrentar resistencia por parte del personal y los estudiantes.</p>

**SERVICIOS EDUCACIONALES COMPLEMENTARIOS BÁSICOS Y MECANISMOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Componente	Fortalezas	Debilidades	Oportunidades	Amenazas
Seguimiento de egresados.	<p>La institución está consciente de la importancia de un plan de seguimiento de egresados.</p> <p>Hay una base de datos inicial que podría ser mejorada y utilizada para el seguimiento</p>	<p>No existe un plan formal de seguimiento de egresados que contemple objetivos, estrategias y actividades para el seguimiento.</p> <p>No se dispone de una plataforma virtual o sistema informático específico para el seguimiento de egresados y que se vincule adecuadamente con el sistema CONECTA del Minedu.</p> <p>Las áreas encargadas de las actividades de seguimiento no están alineadas con la estructura organizativa del MPP.</p> <p>No se han desarrollado instrumentos adecuados para recopilar información sobre la inserción y trayectoria laboral de los egresados.</p> <p>No hay una previsión económica concreta para la implementación de las actividades de seguimiento de egresados.</p>	<p>Crear una plataforma específica para el seguimiento de egresados que permita la recolección y actualización de datos y esté vinculada con el sistema CONECTA del Minedu.</p> <p>Colaborar con otras instituciones que tengan experiencia en el seguimiento de egresados para intercambiar buenas prácticas.</p> <p>Implementar programas de mentoría donde los egresados puedan guiar a los estudiantes actuales.</p> <p>Utilizar tecnologías avanzadas para la recolección y análisis de datos de egresados.</p> <p>Aprovechar programas y recursos ofrecidos por el gobierno y ONGs que promuevan el seguimiento de egresados.</p>	<p>La falta de fondos suficientes podría dificultar la implementación de un sistema robusto de seguimiento de egresados.</p> <p>Dificultad para mantener los datos de contacto y laborales de los egresados actualizados. Los egresados podrían no mostrar interés en participar en el sistema de seguimiento.</p> <p>La implementación de nuevas estrategias de seguimiento puede enfrentar resistencia por parte del personal y los egresados.</p>

### 3.2. Matriz de la relación causa-efecto de la herramienta FODA por condición básica de calidad

Relación Causa – Efecto De La Herramienta FODA por Condición Básica de Calidad			Variables Concluyentes
Potencialidades: Relaciones Significativas Entre Fortalezas y Oportunidades			Resultados
Gestión Académica	Causas	Efectos	Positivos o Potencialidades.
<p>F: La gestión pedagógica está alineada con las normativas nacionales. Los programas de estudio están comprendidos en el CNOF, por tanto, cuentan con el respaldo de análisis del referente productivo por parte del MINEDU. Modelo educativo centrado en el estudiante que promueve un aprendizaje activo y significativo. La inclusión de las EFSRT vincula la formación con el mundo laboral.</p> <p>O: Se puede aprovechar la información del MINEDU para agilizar los procesos de actualización de planes de estudio. Establecer vínculos más estrechos con empresas locales para identificar las necesidades reales del mercado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Currículo actualizado y docentes competentes.</li> <li>• Acceso a recursos tecnológicos y bibliográficos.</li> <li>• Participación activa del estudiante</li> <li>• Compromiso con el aprendizaje, responsabilidad y actitud proactiva.</li> <li>• Participación en proyectos, prácticas y actividades extracurriculares.</li> <li>• Apoyo institucional adecuado</li> <li>• Tutorías, orientación vocacional y programas de acompañamiento.</li> <li>• Evaluaciones que promueven la mejora continua.</li> <li>• Vínculos con el entorno laboral</li> <li>• Convenios con empresas, ferias laborales, pasantías, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inserción laboral más rápida y exitosa</li> <li>• Los empleadores confían en las competencias y habilidades.</li> <li>• Menor tiempo para conseguir empleo.</li> <li>• Desempeño eficaz en el trabajo</li> <li>• Capacidad para resolver problemas y adaptarse a los cambios.</li> <li>• Mejor productividad y toma de decisiones.</li> <li>• Desarrollo profesional continuo</li> <li>• Mayor disposición a seguir formándose y asumir nuevos retos.</li> <li>• Facilidad para acceder a posgrados o certificaciones.</li> <li>• Reconocimiento y prestigio</li> </ul>	<p>Liderazgo en el mercado laboral y confianza de los empleadores. Los estudiantes generan su propio emprendimiento teniendo como base la innovación y la investigación aplicada.</p>

<p>Implementar nuevas Metodologías de enseñanza-aprendizaje que aprovechen las tecnologías digitales y promuevan la investigación aplicada, la innovación tecnológica y el emprendimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación enfocada en las demandas reales del mercado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generas confianza en tu entorno laboral y social.</li> <li>• Puedes acceder a mejores cargos y oportunidades.</li> <li>• Contribución al desarrollo social y económico</li> <li>• Aplicas tus conocimientos en beneficio de tu comunidad.</li> <li>• Ayudas a elevar el nivel profesional técnico del país.</li> </ul>	
<p><b>Disponibilidad De Personal Directivo, Jerárquico Y Docente Idóneo Y Suficiente</b></p>	<p><b>Causas</b></p>	<p><b>Efectos</b></p>	<p><b>Resultados Positivos</b></p>
<p>F: La mayoría de los docentes cuenta con grado de maestría y hasta doctorado. La mayoría de los docentes tiene carga académica de tiempo completo (40 horas).</p> <p>O: La conversión a IDEX permitiría acceder a recursos adicionales y mejorar la calidad educativa, atrayendo a docentes altamente calificados. Implementar programas de Formación continua para fortalecer las capacidades de los docentes metodologías</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de selección adecuado</li> <li>• Evaluación por méritos, experiencia y liderazgo comprobado.</li> <li>• Formación académica sólida y vocación educativa.</li> <li>• Experiencia en gestión educativa</li> <li>• Conocimiento profundo del funcionamiento institucional.</li> <li>• Capacidad para tomar decisiones estratégicas.</li> <li>• Capacitación continua en liderazgo y gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima institucional en vías de mejoramiento.</li> <li>• Buen ambiente de trabajo entre docentes, personal administrativo y estudiantes.</li> <li>• Promoción del respeto, la inclusión y la motivación.</li> <li>• Mejor rendimiento académico de los estudiantes</li> <li>• Implementación de estrategias pedagógicas efectivas.</li> <li>• Apoyo a docentes y programas educativos innovadores.</li> </ul>	<p>Modelo de excelencia y mejoramiento continuo implementados.</p>

<p>pedagógicas, nuevas tecnologías y uso de herramientas y equipos. Desarrollar y articular perfiles del personal jerárquico y directivos conforme a lo establecido en las normas y garantizar una gestión más coherente y alineada con los objetivos institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque en la calidad educativa, bienestar estudiantil y trabajo colaborativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión eficiente de recursos</li> <li>• Uso responsable del presupuesto, materiales y espacios.</li> <li>• Mejora en la imagen y reputación del instituto</li> <li>• Aumento en la matrícula y confianza de la comunidad.</li> <li>• Reconocimiento por buenas prácticas de gestión.</li> </ul>	
--	--	---	--



## Objetivos Estratégicos

## IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

### 4.1. Matriz de formulación de los objetivos estratégicos y acciones estratégicas

Dimensiones	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos
Gestión institucional	OE1. Dinamizar la gestión y los procesos administrativos para garantizar una atención de calidad de estudiantes y egresados. Promoviendo la transitabilidad entre las diferentes instituciones educativas y los diversos niveles de formación.	1.1 Lograr una alineación integral entre la planificación estratégica y la realidad institucional mediante la actualización y optimización de los instrumentos de gestión, conforme a las normativas vigentes.
		1.2 Fortalecer su vinculación con el entorno para garantizar la transitabilidad de los estudiantes y desarrollen su potencial al máximo, asegurando así la pertinencia de la formación y la empleabilidad de los egresados.
		1.3 Convertir el portal web institucional en una plataforma digital integral, segura y accesible que permita optimizar la comunicación, los procesos internos y la prestación de servicios a la comunidad educativa.
		1.4 Implementar un sistema de seguridad integral y efectivo que garantice la protección de las personas y los bienes, fomente un ambiente seguro y confiable para el desarrollo de las actividades académicas, y cumpla con todas las normativas legales y estándares de seguridad aplicables.
		1.5 Incrementar la matrícula mediante la mejora de los procesos administrativos y la optimización de la infraestructura física, el equipamiento y otros recursos para el aprendizaje.
		1.6 Fortalecer la transparencia institucional implementando el modelo IDEX, en base a la mejora continua, según la normativa vigente.
		1.7 Gestionar alianzas estratégicas vinculas a la oferta formativa del instituto, mediante la firma de convenios que permitan el desarrollo

		de las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo.
Gestión Académica	OE2. Asegurar la calidad de los procesos académicos para consolidar una formación integral del estudiante, basado en el modelo de Excelencia. Impulsando la investigación, emprendimiento e innovación y la formación de profesionales altamente capacitados preparados para los desafíos del mercado laboral.	2.1 Gestionar el desarrollo constante de las EFSRT, cumpliendo las exigencias de un IDEX de cada programa de estudios.
		2.2 Asegurar la pertinencia y actualización continua de los programas de estudio mediante un análisis constante y detallado de las demandas del mercado laboral, garantizando así una oferta formativa alineada con las expectativas del mercado.
		2.3 Incrementar la cantidad de estudiantes que alcanzan las competencias esperadas y el título, mediante la implementación de metodologías de enseñanza adaptativas, alineado a los LAG y al CNOF.
		2.4 Fortalecer el apoyo académico preventivo y la clarificación de procedimientos académicos.
		2.5 Garantizar un personal idóneo (administrativos, docentes y asistentes) para todos los programas de estudio capacitando a los docentes constantemente.
		2.6 Implementar una Propuesta de Políticas de Investigación e Innovación que contemple la investigación aplicada, la innovación tecnológica y el emprendimiento, en el marco del Modelo de Excelencia.
Gestión de la infraestructura	OE3. Fortalecer una infraestructura moderna a fin de favorecer las habilidades prácticas de los estudiantes y un ambiente	3.1 Utilizar eficientemente la infraestructura física del Instituto para garantizar el cumplimiento de los protocolos, las normas de seguridad, accesibilidad y habitabilidad.
		3.2 Actualizar los equipos, máquinas, herramientas y cableado estructurado de red, asegurando el cumplimiento de los requisitos de los nuevos planes de estudios y las normativas vigentes.

	adecuado para el estudio.	3.3 Fortalecer la biblioteca y la gestión de los recursos bibliográficos; así como, la adecuación del ambiente físico conforme a las normativas vigentes.
		3.4 Mejorar la infraestructura de servicios de conectividad de las redes mediante la actualización del cableado y el incremento en la velocidad de internet.
		3.5 Garantizar la implementación de un sistema de gestión de recursos que permita el uso eficiente de los fondos y asegurar la disponibilidad y operatividad de la infraestructura y recursos necesarios para el servicio educativo.
Gestión del estudiante y egresado	OE4. Garantizar la empleabilidad de los estudiantes con el propósito de que se inserten en el sector productivo o generen su propio emprendimiento y puedan contribuir con el desarrollo del país.	4.1 Garantizar la disponibilidad y accesibilidad de servicios médicos, sociales, psicopedagógicos, y de seguridad, con infraestructura adecuada, personal especializado y equipamiento necesario, para mejorar el desarrollo integral de los estudiantes y cumplir con los requisitos de licenciamiento institucional.
		4.2 Desarrollar e implementar un Plan de Intermediación e Inserción Laboral que conecte efectivamente a los estudiantes y egresados con el mercado laboral, a través de una plataforma digital mejorada y alianzas estratégicas con empresas y organizaciones.
		4.3 Desarrollar e implementar un Plan de Seguimiento de Egresados que permita obtener información sistematizada y actualizada sobre la inserción y trayectoria laboral de los egresados, a través de una plataforma digital y estrategias de recolección de datos efectivas.
		4.4 Promover la formación continua de estudiantes y egresados, a fin de mejorar sus habilidades blandas y el liderazgo, según el modelo IDEX.

#### 4.2. Objetivos estratégicos institucionales:

<b>Código</b>	<b>Objetivo estratégico institucional</b>	<b>Indicador</b>
OE1	Dinamizar la gestión y los procesos administrativos para garantizar una atención de calidad de estudiantes y egresados. Promoviendo la transitabilidad entre las diferentes instituciones educativas y los diversos niveles de formación.	Porcentaje de procesos atendidos satisfactoriamente.
OE2	Asegurar la calidad de los procesos académicos para consolidar una formación integral del estudiante, basado en el modelo de Excelencia. Impulsando la investigación, emprendimiento e innovación y la formación de profesionales altamente capacitados preparados para los desafíos del mercado laboral.	Porcentaje de docentes capacitados y número de titulados.
OE3	Fortalecer una infraestructura moderna a fin de favorecer las habilidades prácticas de los estudiantes y un ambiente adecuado para el estudio.	Cantidad de laboratorios y talleres con máquinas y equipos en buen estado.
OE4	Garantizar la empleabilidad de los estudiantes con el propósito de que se inserten en el sector productivo o generen su propio emprendimiento y puedan contribuir con el desarrollo del país.	Porcentaje de egresados que trabajan en su especialidad o tienen su propio negocio.



Propuesta Pedagógica

## V. PROPUESTA PEDAGÓGICA

### 5.1. Enfoque por **competencias**:

El enfoque pedagógico del IESTP "Gilda Liliana Ballivián Rosado", se fundamenta en un **Modelo por Competencias** basado en el constructivismo, ubicando al estudiante como protagonista del proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Tobón (2006), *"el modelo por competencias permite al estudiante enfrentar las exigencias del mercado laboral actual"* (p. 45). Este enfoque facilita el logro de competencias específicas y de empleabilidad, permitiendo a los estudiantes adaptarse a las demandas del entorno profesional.

Este enfoque también promueve el desarrollo de habilidades esenciales como la resolución de problemas, la toma de decisiones, y el trabajo en equipo. Jonassen (2011) afirma que *"la resolución de problemas es central en el aprendizaje significativo, ya que permite a los estudiantes aplicar conocimientos en contextos reales"* (p. 79). Asimismo, Johnson y Johnson (1999) destacan que *"el trabajo en equipo fomenta la interdependencia positiva y el apoyo mutuo entre los estudiantes"* (p. 123).

El constructivismo, como base teórica de este enfoque, sitúa al estudiante en el centro del proceso educativo. Vygotsky (1978) sostiene que *"el conocimiento se construye socialmente a través de la interacción con los demás"* (p. 86). De igual manera, Piaget (1970) argumenta que *"los estudiantes deben estar activamente involucrados en el proceso de construcción del conocimiento"* (p. 112).

El enfoque pedagógico del instituto también integra aspectos curriculares basados en competencias y resultados de aprendizajes, así como el desarrollo de metodologías activas. Según Kolb (1984), *"el aprendizaje experiencial es fundamental para la adquisición de competencias, ya que permite a los estudiantes reflexionar sobre sus experiencias y aplicar lo aprendido en nuevos contextos"* (p. 31). Los entornos flexibles de aprendizaje y el uso de recursos tecnológicos como herramientas de apoyo son esenciales en este proceso.

El acompañamiento docente es clave para guiar al estudiante en el logro de las competencias vinculadas al programa de estudios. Bruner (1960) indica que *"el papel del docente es facilitar el aprendizaje guiando al estudiante en la construcción"*

*de su propio conocimiento*" (p. 47). Además, este acompañamiento permite la evaluación continua del logro de estas competencias, asegurando un proceso de enseñanza- aprendizaje efectivo y pertinente, en el marco de la excelencia educativa.

## 5.2. Lineamientos teóricos de los procesos de enseñanza – aprendizaje

A continuación, se presenta una fundamentación y aplicación práctica de algunas teorías y enfoques que respaldan la propuesta pedagógica del instituto:

- **Jean Piaget y el Constructivismo.** Piaget, J. (1950) propuso la teoría constructivista, según la cual los estudiantes construyen activamente su conocimiento a través de la interacción con el entorno y la experimentación. Piaget enfatizó que el aprendizaje es un proceso de integración de nueva información con conocimientos previos. Por ejemplo, en el contexto del programa de Desarrollo de Sistemas de Información, el enfoque constructivista de Piaget se implementa mediante proyectos prácticos donde los estudiantes diseñan y prueban sistemas de software. Esta metodología les permite explorar diversas tecnologías y métodos, fortaleciendo su aprendizaje a través de la experiencia directa y la reflexión sobre sus resultados.
- **Lev Vygotsky y el Constructivismo Social.** Vygotsky, L.S. (1934) postuló que el aprendizaje es un proceso social en el cual el conocimiento se construye a través de la interacción con otros. Su teoría incluye el concepto de la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), que indica que los estudiantes pueden alcanzar niveles más avanzados de comprensión con la orientación y el apoyo de sus pares y educadores. Por ejemplo, en el contexto del programa de Gestión Administrativa, el constructivismo social se implementa mediante proyectos colaborativos donde los estudiantes trabajan en equipos. Esta metodología fomenta que los estudiantes con mayor experiencia guíen a sus compañeros dentro de la ZDP, facilitando un aprendizaje más profundo y significativo en el campo de la gestión empresarial.
- **Sergio Tobón y el Modelo por Competencias.** Tobón, S. (2006) promueve un enfoque educativo basado en competencias, que se enfoca en la adquisición de habilidades y conocimientos específicos necesarios para un desempeño eficaz en el mercado laboral, abarcando el desarrollo integral del estudiante y su preparación para desafíos profesionales y personales. Por ejemplo, en el

programa de Electricidad Industrial, este modelo puede implementarse mediante la definición clara de competencias técnicas y transversales, prácticas de instalación y mantenimiento de sistemas eléctricos, evaluación continua e integración de tecnologías emergentes, asegurando así una preparación adecuada para el mercado laboral.

- **Bruner y la Teoría del Andamiaje.** Bruner, J.S. (1960) propuso que el aprendizaje se facilita mediante la interacción entre el estudiante y su entorno. El docente actúa como un andamiaje, proporcionando apoyo gradual para que el estudiante desarrolle autonomía en su aprendizaje. El proceso educativo se divide en etapas donde el estudiante progresa desde una dependencia mayor del docente hacia una mayor autonomía

Todas estas teorías están dentro del paradigma constructivista porque comparten la idea central de que el conocimiento no es transmitido pasivamente, sino construido activamente por el estudiante a través de interacciones, experiencias y reflexiones significativas, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Teoría	Fundamentos	Relación con el constructivismo	Contribución al enfoque por competencias
Constructivismo Cognitivo (Piaget)	El aprendizaje se produce a través de la asimilación y acomodación de nuevos esquemas mentales. El estudiante es un agente activo en su propio aprendizaje. El desarrollo cognitivo se produce en etapas.	Comparte la visión del aprendizaje como un proceso activo y constructivo. Enfatiza el papel del estudiante en la construcción del conocimiento. Reconoce el desarrollo cognitivo como un proceso gradual.	Promueve el desarrollo de habilidades cognitivas como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la toma de decisiones. Favorece el aprendizaje autónomo y autorregulado. Enfatiza la importancia de la secuencia y la estructura en el aprendizaje.

<p>Constructivismo Social (Vygotsky)</p>	<p>El aprendizaje se produce a través de la interacción social y la colaboración. El entorno social y cultural juega un papel fundamental en el aprendizaje. El desarrollo cognitivo se produce a través de la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP).</p>	<p>Comparte la visión del aprendizaje como un proceso social y contextualizado. Enfatiza el papel de la interacción social en la construcción del conocimiento. Reconoce la importancia del apoyo y la guía del docente en el aprendizaje.</p>	<p>Promueve el desarrollo de habilidades sociales como la comunicación, el trabajo en equipo y la empatía. Favorece el aprendizaje colaborativo y cooperativo. Enfatiza la importancia de la evaluación formativa y el feedback.</p>
<p>Constructivismo Experiencial (Kolb)</p>	<p>El aprendizaje se produce a través de la experiencia práctica. El ciclo de aprendizaje experiencial (concreta, reflexiva, abstracta y activa) es fundamental para el aprendizaje significativo. La experimentación y la reflexión son esenciales para la construcción del conocimiento.</p>	<p>Comparte la visión del aprendizaje como un proceso activo y experiencial. Enfatiza la importancia de la experiencia práctica en el aprendizaje. Reconoce la importancia de la reflexión y la teorización para la construcción del conocimiento.</p>	<p>Promueve el Desarrollo de habilidades prácticas como la resolución de problemas, la toma de decisiones y la adaptación al cambio. Favorece el aprendizaje basado en proyectos y simulaciones. Enfatiza la importancia de la evaluación auténtica y contextualizada.</p>
<p>Teoría del Andamiaje (Bruner)</p>	<p>El aprendizaje se produce a través de la interacción entre el estudiante y su entorno. El docente actúa como un "andamiaje", proporcionando al estudiante el apoyo necesario para alcanzar gradualmente mayor autonomía en su aprendizaje. El aprendizaje se divide en etapas, en las cuales el estudiante progresa de una dependencia mayor del docente a una mayor autonomía.</p>	<p>Comparte la visión del aprendizaje como un proceso activo y contextualizado. Enfatiza el papel del docente como guía y facilitador del aprendizaje. Reconoce la importancia del apoyo y la estructura en el aprendizaje.</p>	<p>Promueve el desarrollo de habilidades como la autonomía, la responsabilidad y la autoeficacia. Favorece el aprendizaje gradual y progresivo. Enfatiza la importancia de la evaluación formativa y el feedback.</p>

Resolución de Problemas Jonassen	La resolución de problemas es un proceso cognitivo complejo que implica identificar un problema, definirlo, generar soluciones, evaluarlas y seleccionar la mejor. Jonassen propone que la resolución de problemas es un proceso situado, social y constructivista.	Comparte la visión del aprendizaje como un proceso activo y contextualizado. Enfatiza el papel del estudiante en la construcción del conocimiento a través de la resolución de problemas reales.	Promueve el desarrollo de habilidades cognitivas como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad. Favorece el aprendizaje autónomo y autorregulado.
Aprendizaje Cooperativo Johnson D.W. & Johnson R.T.	El aprendizaje cooperativo es una metodología de enseñanza que se basa en la colaboración entre estudiantes para alcanzar objetivos comunes. Los estudiantes trabajan juntos en grupos pequeños, utilizando una estructura de aprendizaje cooperativa que promueve la interdependencia positiva, la interacción cara a cara, la responsabilidad individual y el trabajo en equipo.	Comparte la visión del aprendizaje como un proceso activo y social. Enfatiza el papel de la interacción social en la construcción del conocimiento.	Promueve el desarrollo de habilidades sociales como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la empatía. Favorece el aprendizaje autónomo y autorregulado.
Modelo por Competencias Tobon S.	El modelo por competencias de Tobón se basa en la idea de que el aprendizaje debe enfocarse en el desarrollo de competencias, que son conjuntos de habilidades, conocimientos, actitudes y valores que permiten a las personas actuar de manera idónea ante situaciones complejas.	Comparte la visión del aprendizaje como un proceso activo y contextualizado. Enfatiza el papel del estudiante en la construcción del conocimiento a través de la adquisición de competencias.	Es un modelo integral que abarca todos los componentes del enfoque por competencias, desde la definición de competencias hasta la evaluación del aprendizaje. Promueve el Desarrollo de competencias genéricas y específicas.

### 5.3. Principios

Nuestra razón de ser es articular la teoría con la práctica, bajo los límites axiológicos de ética profesional y los valores morales. Por ello, los principios que proponemos son los siguientes:

- **Calidad educativa.** Capacidad de la Educación Superior para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios de manera inclusiva, asequible y accesible. Valora los resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural.
- **Pertinencia.** Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local y regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.
- **Flexibilidad.** Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.
- **Inclusión social.** Permite que todas las personas, sin discriminación, ejerzan sus derechos, aprovechen sus habilidades, potencien sus identidades y tomen ventaja de las oportunidades que les ofrezca su medio, accediendo a servicios públicos de calidad, de manera que los factores culturales, económicos, sociales, étnicos y geográficos se constituyan en facilitadores para el acceso a la educación superior.

### 5.4. Modelo formativo

El Modelo Formativo **Centrado en la Institución** Educativa se caracteriza por ser un enfoque educativo donde la responsabilidad primordial de la formación recae directamente en la institución educativa. Este modelo destaca por el desarrollo integral del proceso formativo dentro de la propia institución, haciendo hincapié en las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo, conforme a las directrices establecidas en el LAG, numeral 20.3.3 de la RVM N°049-2022-MINEDU.

En este contexto, el instituto se erige como el epicentro de la formación, asumiendo la dirección y coordinación efectiva de las diversas etapas del proceso educativo. Las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo proporcionan a los estudiantes oportunidades prácticas y contextualizadas para aplicar los

conocimientos adquiridos en un entorno laboral real.

Una característica fundamental de este modelo es que el otorgamiento del grado y/o título, de acuerdo con la normativa establecida, es responsabilidad del instituto. Esto subraya la autonomía y la capacidad de la institución para validar y certificar el nivel de competencia alcanzado por los estudiantes a lo largo de su formación.

El Modelo Formativo Centrado en la Institución Educativa se distingue por su énfasis en la integralidad de la formación, desde la planificación hasta la certificación, con un especial enfoque en la aplicación práctica de conocimientos en situaciones reales de trabajo, contribuyendo así a la preparación efectiva de los estudiantes para el campo laboral.

### 5.5. Nivel formativo

La formación en educación superior en nuestro país se imparte en tres niveles formativos:

- Nivel formativo técnico
- Nivel formativo profesional técnico
- Nivel formativo profesional

Estos niveles formativos proporcionan un marco para entender la progresión educativa y la profundidad de la formación alcanzada por los estudiantes en educación superior tecnológica. En el caso del instituto se imparte el modelo formativo **Profesional Técnico**.

El nivel formativo profesional técnico provee al estudiante competencias que le permitan desempeñarse en el ámbito laboral en una determinada función, realizando procesos y procedimientos de trabajo predeterminado con autonomía limitada, supervisando sus actividades y tareas de personas a su cargo, considerando los recursos técnicos y materiales requeridos en la producción de bienes o servicios. Un estudiante que egrese de este nivel formativo puede insertarse al mercado laboral, profundizar sus conocimientos en el campo técnico o continuar su formación en otros niveles de la Educación Superior.

El nivel formativo profesional técnico desarrolla programas de estudios con una

duración de ciento veinte (120) créditos y 2550 horas como mínimo, según los Lineamientos Académicos Generales (LAG).

Los estudios realizados en el nivel formativo profesional técnico podrán convalidarse con estudios de otros niveles formativos de la Educación superior, de acuerdo con lo establecido en el RVM N°049-2022-MINEDU.

Los componentes curriculares de los programas del INSTITUTO están organizados de la siguiente manera:

<b>Componentes curriculares</b>	<b>Total créditos académicos mínimos</b>	<b>Total horas mínimas</b>
<b>Gestión Administrativa</b>		
Competencias específicas	96	2880
Competencias para la empleabilidad	20	
Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	12 (*)	384
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>3264</b>
<b>Desarrollo de Sistemas de Información</b>		
Competencias específicas	91	2880
Competencias para la empleabilidad.	20	
Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	12 (*)	384
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>3264</b>
<b>Construcción Civil</b>		
Competencias específicas	96	2880
Competencias para la empleabilidad	20	
Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	12 (*)	384
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>3264</b>

<b>Contabilidad</b>		
Competencias específicas	101	2880
Competencias para la empleabilidad.	20	
Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	12 (*)	384
Total	133	3264
<b>Electrónica Industrial</b>		
Competencias específicas	97	2880
Competencias para la empleabilidad	20	
Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	12 (*)	384
Total	129	3264
<b>Electricidad Industrial</b>		
Competencias específicas	94	2880
Competencias para la empleabilidad.	20	
Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	12 (*)	384
Total	126	3264
<b>Mecatrónica Automotriz</b>		
Competencias específicas	95	2880
Competencias para la empleabilidad	20	
Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo	12 (*)	384
Total	127	3264
<b>Mecánica de Producción Industrial</b>		
Competencias específicas	91	2880
Competencias para la empleabilidad	20	

Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	12 (*)	384
Total	123	3264

(\*) El total de créditos correspondiente a las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, tiene el valor del crédito práctico (32 horas).

Hemos logrado estandarizar, para los ocho programas de estudios, la cantidad de créditos y horas correspondientes a las competencias para la empleabilidad y las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT), la variación se presenta en los créditos y horas que corresponden a las competencias específicas.

#### 5.6. Modalidad del servicio educativo

En la actualidad optamos por la **Modalidad Presencial** debido a su capacidad para ofrecer una experiencia educativa enriquecedora y garantizar el cumplimiento de los créditos y competencias previstos en los programas de estudios. La formación se lleva a cabo en los ambientes físicos de la institución y, de manera complementaria, en empresas o instituciones, permitiendo a los estudiantes participar en Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo bajo la guía de docentes e instructores.

Aunque el instituto no cuenta con un entorno virtual de aprendizaje (EVA) propio, si utiliza el Google Classroom para algunas actividades pedagógicas. También, otros recursos digitales como páginas web interactivas, repositorios y vídeos para complementar las sesiones. Estos recursos son seleccionados y estructurados cuidadosamente para asegurar y reforzar las competencias educativas previstas en la unidad didáctica. Estas actividades digitales refuerzan y complementan el aprendizaje sin ser evaluadas de manera independiente.

#### 5.7. Métodos de enseñanza – aprendizaje

El docente, en calidad de facilitador, propicia escenarios que fomenten la crítica, la reflexión profunda, la participación activa, la colaboración entre pares, la creatividad y la productividad. Además, el docente ejerce un liderazgo ético, sirviendo de ejemplo en todas sus acciones. El estudiante no sólo es receptor de información, sino también protagonista de su propio proceso formativo, siendo

capaz de analizar su propio método de aprendizaje, identificar áreas de mejora, reflexionar sobre su identidad personal y reconocer sus habilidades.

Para el caso de la formación en un IEST, se hará uso de **Metodologías Activas** como las siguientes:

- **Solución de casos:** La solución de casos es un método que fomenta el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la aplicación de conocimientos teóricos en contextos prácticos.
- **Aprendizaje colaborativo:** Implica discusiones, actividades y que los estudiantes trabajen juntos. Se promueve la interacción entre pares, el intercambio de ideas y la construcción conjunta del conocimiento. Este método fomenta habilidades sociales, comunicativas y de resolución de problemas.
- **Trabajo autónomo:** El trabajo autónomo implica que los estudiantes sean responsables de su propio aprendizaje. Pueden investigar, estudiar y completar tareas de manera independiente. Este método desarrolla la autodisciplina, la autogestión y la capacidad de aprender de forma continua.
- **Aula invertida:** En el modelo de aula invertida, los estudiantes revisan materiales de estudio antes de la clase (a menudo videos o lecturas). Durante el tiempo de clase, se enfocan en actividades prácticas, discusiones y resolución de problemas.

#### 5.8. Técnicas de enseñanza-aprendizaje

Este proceso metodológico se desarrolla a través de las sesiones de aprendizaje cuyos momentos principales son los siguientes:

1. **Motivación:** Es fundamental despertar el interés y la motivación de los estudiantes desde el inicio de la sesión. Esto se logra presentando un contexto relevante, planteando preguntas interesantes o utilizando estrategias como juegos, vídeos o historias que capten su atención y despierten su curiosidad.
2. **Activación de Conocimientos Previos:** Antes de introducir nuevos conceptos, el docente conecta a los estudiantes con los conocimientos previos. Esto lo logra a través de preguntas, discusiones o actividades que permitan a los estudiantes reflexionar sobre lo que ya saben y establecer conexiones con los nuevos contenidos.
3. **Presentación de Nuevos Conocimientos:** En este momento, el docente

introduce los nuevos conceptos, ideas o habilidades que se van a aprender. El docente se asegura de presentar la información de manera clara y estructurada utilizando ejemplos y analogías que faciliten la comprensión.

4. **Construcción de Significado o Aplicación:** Aquí es donde los estudiantes tienen la oportunidad de procesar la información, relacionarla con sus conocimientos previos y construir su propio significado. Para este fin, el docente promueve actividades prácticas, discusiones en grupo, resolución de problemas o proyectos que permitan a los estudiantes aplicar los conceptos de manera significativa.
5. **Retroalimentación:** Durante todo el proceso de aprendizaje, el docente proporciona retroalimentación continua a los estudiantes. Esto permite a los estudiantes saber cómo están progresando, corregir errores y mejorar su comprensión. El docente también puede fomentarse la retroalimentación por pares, donde los propios estudiantes brinden comentarios y sugerencias constructivas.
6. **Reflexión y síntesis:** Al finalizar la sesión, el docente dedica un tiempo para que los estudiantes reflexionen sobre lo que han aprendido y hagan una síntesis de los conceptos principales. La estrategia docente para este fin puede desarrollarse a través de preguntas de reflexión, actividades de resumen o incluso evaluaciones formativas que permitan a los estudiantes demostrar su comprensión.

Asimismo, ponemos en práctica las siguientes técnicas de enseñanza-aprendizaje:

- **Lluvia de ideas:** Es una técnica que fomenta la generación de ideas por parte de los estudiantes. Se busca la cantidad de ideas antes que la calidad en una sesión sin críticas. Este método promueve la creatividad y la participación activa.
- **Método de caso:** Implica la presentación de situaciones problemáticas o casos del mundo real que los estudiantes deben analizar y resolver. Los casos proporcionan un contexto práctico para aplicar teorías, conceptos, además de fomentar el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la discusión en grupo.
- **Resolución de problemas:** La resolución de problemas involucra la presentación de desafíos o preguntas que requieren que los estudiantes apliquen conocimientos teóricos para encontrar soluciones. Este método desarrolla habilidades de razonamiento lógico y aplicación práctica de conceptos.
- **Exposición:** La exposición es una técnica donde el docente presenta información

de manera formal a los estudiantes. Puede incluir conferencias, presentaciones y demostraciones. Este enfoque es útil para la transmisión eficiente de conceptos teóricos, pero se beneficia cuando se combina con métodos interactivos para promover la participación de los estudiantes.

#### 5.9. Evaluación del aprendizaje

El proceso de Evaluación de los aprendizajes se centra fundamentalmente en la Evaluación Formativa, que se define como un proceso integral, permanente y sistemático que se centra en la retroalimentación de las competencias de los estudiantes para promover su desarrollo.

En ese sentido, todos los docentes del instituto aplicarán de manera obligatoria la **Evaluación Formativa Y Retroalimentación** en el desarrollo de las unidades didácticas de cada uno de los módulos formativos.

La comprensión de la evaluación como un proceso en el cual el estudiante aprende para luego demostrar sus conocimientos mediante actividades contextualizadas se destaca como un principio fundamental. Se subraya la importancia de que estas actividades permitan al estudiante evidenciar sus aprendizajes de manera práctica y aplicada, antes de la calificación.

La evaluación cumple un papel esencial al orientar tanto al docente como al estudiante, proporcionando información clave para la toma de decisiones sobre ajustes necesarios en el proceso de enseñanza- aprendizaje. Se enfatiza la necesidad de implementar mecanismos académicos que informen progresivamente a los estudiantes sobre su nivel de logro y propongan mejoras si es necesario.

Se establece claramente que las unidades didácticas no aprobadas deben repetirse en periodos posteriores antes de la conclusión de la ruta formativa del estudiante. Además, se plantea una solución para los estudiantes que desapruaban alguna unidad didáctica, permitiéndoles matricularse en el siguiente periodo académico en unidades que no se consideran como pre requisito.

El reglamento interno se presenta como la base normativa que garantiza la continuidad de la ruta formativa del estudiante, estableciendo criterios para la aprobación de módulos formativos. Se destaca que se considera aprobado un módulo sólo si se han superado todas las unidades didácticas y experiencias formativas correspondientes.

Se detallan los procedimientos para la evaluación ordinaria y extraordinaria, destacando el uso de una escala vigesimal con una nota mínima aprobatoria de trece (13) y la posibilidad de evaluaciones de recuperación en caso de necesidad.

El máximo de inasistencias permitido se establece en el treinta por ciento (30%) del total de horas programadas para el desarrollo de las unidades didácticas, con el objetivo de mantener la asistencia regular de los estudiantes.

Se enfatiza en que el proceso de evaluación se comunica claramente a los estudiantes antes del inicio de las clases, utilizando recursos como vídeos explicativos, documentos orientadores y facilitando el diálogo para fomentar la autonomía del estudiante.

La evaluación se basa en **Indicadores de Logro que valoran el dominio de los saberes**, y se destaca que el propósito de la evaluación se define en la programación curricular y sílabo de cada unidad didáctica.

En cuanto a los instrumentos de evaluación, se utilizan rúbricas, guías de observación, listas de cotejo, entre otros, como herramientas utilizadas para evaluar los aprendizajes.

- La evaluación es parte del proceso de aprendizaje, es formativa, continua y/o permanente, orientadora y motivadora. Para ello, se debe entender a la evaluación como un proceso en que el estudiante aprende para luego demostrarlo mediante actividades o situaciones contextualizadas en las que ponga en evidencia sus aprendizajes para, posteriormente, calificarlos.
- La evaluación orienta la labor del docente y del estudiante, permite tomar decisiones sobre los ajustes a realizar en el proceso de aprendizaje.
- Los docentes comunican a los estudiantes de manera progresiva el nivel de logro alcanzado y establecen, de ser necesario, las propuestas de mejora para el logro de las capacidades de aprendizaje esperadas en la unidad didáctica.

Finalmente, se subraya la importancia del feedback (retroalimentación) oportuno como parte integral del proceso de evaluación, proporcionando información relevante para que el estudiante pueda identificar sus aciertos, áreas de mejora y cómo abordarlas, contribuyendo así a la regulación del aprendizaje y de la evaluación misma.



Propuesta de Gestión

## VI. PROPUESTA DE GESTIÓN

### 6.1. Estilo de gestión

En el instituto “Gilda Liliana Ballivián Rosado”, se viene poniendo en práctica la **Gestión Por Procesos**, conocida como **BPM (Business Process Management)**. Un enfoque que busca mejorar la eficiencia y eficacia de una organización al centrarse en los procesos clave en lugar de en las funciones departamentales tradicionales. Este enfoque se basa en la idea de que las actividades organizativas pueden entenderse y mejorarse mediante el análisis y la optimización de los procesos que las componen. Aquí hay algunos elementos clave y teorías relacionadas:

- **Teoría de Procesos:** La gestión por procesos se basa en la teoría de que una organización puede ser vista como una serie de procesos interrelacionados en lugar de como una colección de funciones separadas. Michael Hammer y James Champy, en su libro "Reingeniería de Procesos", fueron pioneros en este concepto.
- **Ciclo de Mejora Continua:** La gestión por procesos también incorpora el ciclo de mejora continua, como lo propuso W. Edwards Deming con su ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). Este enfoque implica la identificación constante de áreas de mejora, la implementación de cambios, el monitoreo de los resultados y la iteración continua.
- **Enfoque en el Cliente:** Otro aspecto clave de la gestión por procesos es el enfoque en el cliente. Se busca entender y satisfacer las necesidades del cliente al alinear los procesos con sus expectativas. Este concepto se vincula con la teoría de la calidad total de W. Edwards Deming y Joseph Juran.

Asimismo, nos orientamos a la **Gestión Por Resultados**. Parafraseando nuestro himno balliviano “...cumpliendo las metas trazadas, con trabajo, esfuerzo y tesón”, nos comprometidos con brindar mejoras en la gestión de procesos y buscamos alinear los esfuerzos de nuestra organización con sus objetivos estratégicos, en beneficios de los estudiantes.

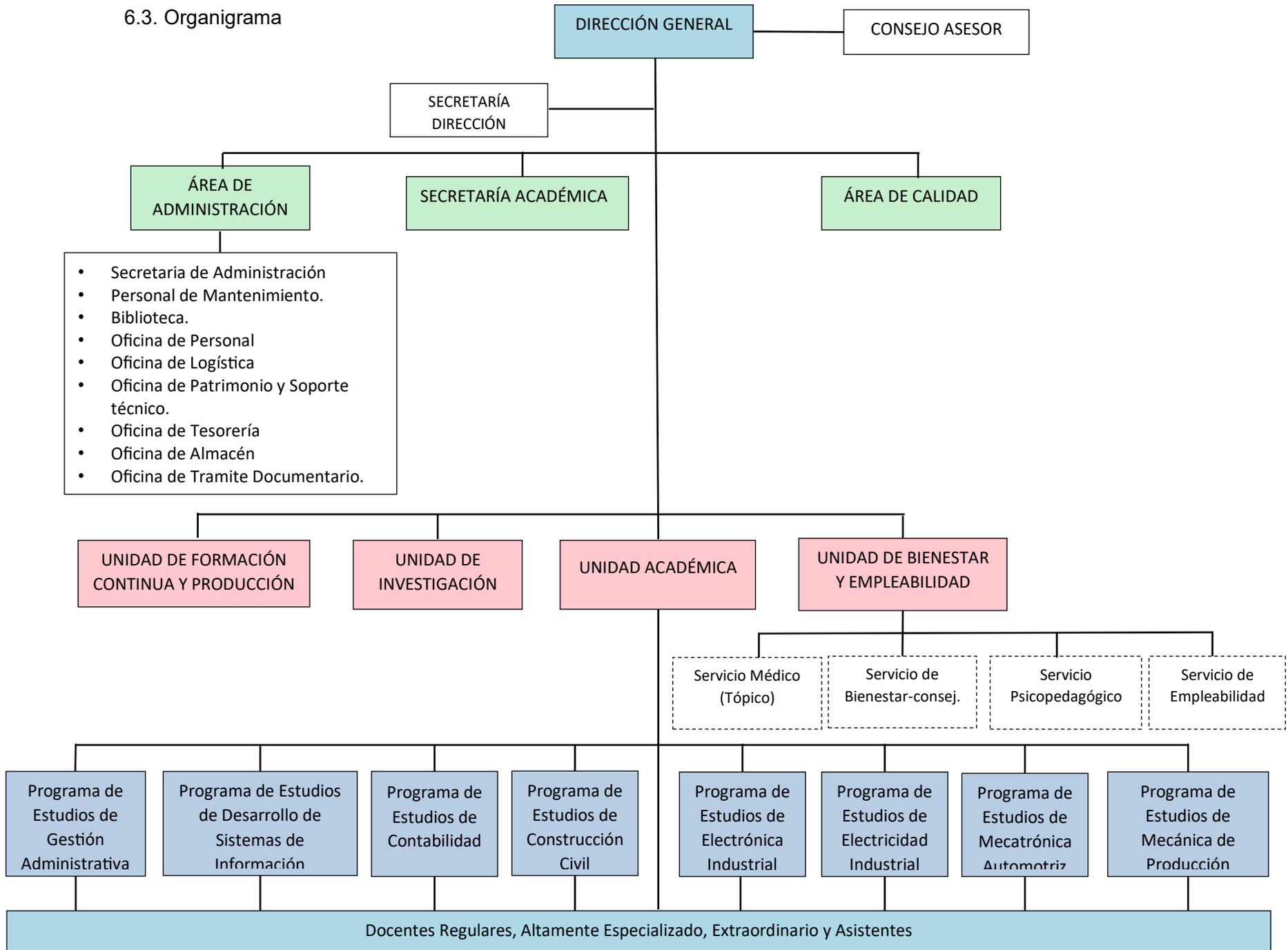
La definición clara de indicadores de desempeño es esencial en la gestión orientada a resultados. Robert Kaplan y David Norton desarrollaron el concepto del Cuadro de Mando Integral, que destaca la importancia de medir el desempeño en áreas clave más allá de las métricas financieras.

## 6.2. Estructura organizativa

<b>N°</b>	<b>CARGO ESTRUCTURAL</b>	<b>ÁREA DE DESEMPEÑO</b>
1	Director General	Gestión Pedagógica
	Secretaria de dirección	Administrativo
2	Consejo Asesor	Gestión Pedagógica
3	Jefe del área de Administración	Gestión Pedagógica
	Secretaria de Administración	Administrativo
	Personal de Biblioteca	Administrativo
	Oficina de personal	Administrativo
	Oficina de Tesorería	Administrativo
	Oficina de logística	Administrativo
	Oficina de patrimonio y soporte técnico	Administrativo
	Oficina de almacén	Administrativo
	Personal de Mantenimiento	Administrativo
	Trámite documentario	Administrativo
4	Jefe del área de Calidad	Gestión Pedagógica
5	Jefe de Secretaría Académica	Gestión Pedagógica
6	Jefe de la Unidad Académica	Gestión Pedagógica
7	Jefe de la Unidad de Investigación	Gestión Pedagógica
8	Jefe área de Formación Continua y Producción	Gestión Pedagógica

9	Jefe de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Gestión Pedagógica
	Servicio Medico	-
	Servicio de Bienestar	-
	Servicio psicopedagógico	-
	Servicio de Empleabilidad	-
10	Coordinador de área de Gestión Administrativa	Gestión Pedagógica
11	Coordinador de área de Contabilidad	Gestión Pedagógica
12	Coordinador de Desarrollo de Sistemas	Gestión Pedagógica
13	Coordinador de área de Construcción Civil	Gestión Pedagógica
14	Coordinador de área de Electricidad Industrial	Gestión Pedagógica
15	Coordinador de área de Electrónica Industrial	Gestión Pedagógica
16	Coordinador de área de Mecatrónica Automotriz	Gestión Pedagógica
17	Coordinador de área de Mecánica de Producción industrial	Gestión Pedagógica
18	Docentes Regular, Altamente Especializado, Extraordinario y Asistentes	Docencia

### 6.3. Organigrama



#### 6.4. Lineamientos institucionales.

##### 6.4.1. Clima organizacional

En nuestra institución promovemos una **Clima Organizacional Saludable**. Por ello, actuamos en base a los siguientes lineamientos:

- 1) **Cultura de Colaboración:** Es fundamental crear un ambiente que valore y fomente la colaboración entre todos los miembros de la institución. Se deben implementar prácticas que promuevan el trabajo en equipo y el intercambio de conocimientos a través de actividades conjuntas, reuniones regulares y proyectos colaborativos.
- 2) **Comunicación Abierta:** La transparencia y la claridad en la comunicación son cruciales. La institución debe establecer canales de comunicación accesibles y efectivos entre la dirección, el personal académico, administrativo y los estudiantes. Esto incluye reuniones periódicas, encuestas de satisfacción y sistemas de retroalimentación que faciliten el diálogo abierto y constructivo.
- 3) **Desarrollo Profesional:** La implementación de programas de desarrollo profesional es clave para el crecimiento y la actualización continua de los docentes y el personal administrativo. Estos programas deben enfocarse en mejorar habilidades específicas y mantener al personal al tanto de las últimas tendencias y prácticas en sus respectivas áreas.
- 4) **Reconocimiento y Recompensas:** Un sistema de reconocimiento bien diseñado es esencial para valorar y celebrar los logros y contribuciones del personal. Este sistema puede incluir premios, menciones públicas y beneficios tangibles que refuercen el esfuerzo y el desempeño de los miembros de la institución.
- 5) **Ambiente Físico Agradable:** La institución debe asegurar que las instalaciones sean limpias, bien equipadas y ergonómicas. Un entorno físico agradable contribuye significativamente al bienestar general y a la productividad de todos los miembros de la comunidad institucional

##### 6.4.2. Imagen institucional

La imagen institucional es la percepción global que tienen tanto la comunidad interna como externa sobre una institución. Según Kotler y Keller (2016), la imagen institucional puede definirse como *"la representación mental que los individuos y*

*grupos tienen de una organización, formada a través de sus interacciones y experiencias".*

Tenemos una **Imagen Institucional Positiva**. Esto se debe al trabajo de años que se vienen ejecutando. Se puede evidenciar en la cantidad de postulantes que pugnan por una vacante en el instituto cada año. Mas de 700 aproximadamente. Por investigaciones realizadas sabemos que la recomendación se da entre los mismos egresados y sus familiares.

Por ello, estamos comprometidos en mantener una imagen institucional positiva y, es fundamental seguir una serie de lineamientos estratégicos:

- 1) **Calidad Académica.** La reputación de la institución está estrechamente ligada a la calidad de su oferta educativa. Es crucial garantizar programas de estudio sólidos, docentes altamente calificados y una infraestructura moderna y adecuada. La excelencia académica contribuye significativamente a la percepción positiva de la institución.
- 2) **Relaciones Públicas Efectivas.** Implementar una estrategia de relaciones públicas efectiva es clave para destacar los logros y contribuciones de la institución. Esto incluye la emisión de comunicados de prensa, la participación en eventos relevantes y la colaboración con otras instituciones y organizaciones. Las relaciones públicas deben enfocarse en construir y mantener una imagen favorable ante el público y los medios.
- 3) **Participación Comunitaria.** Involucrar a la institución en la comunidad local a través de eventos, proyectos sociales y programas de responsabilidad social es fundamental para mejorar la imagen institucional. La participación activa en la comunidad fortalece los lazos y muestra el compromiso de la institución con el bienestar social.
- 4) **Transparencia.** Mantener la transparencia en todas las operaciones institucionales es esencial para construir confianza. Publicar información relevante, como los resultados académicos, estadísticas de empleabilidad de graduados y decisiones administrativas importantes, contribuye a una imagen de honestidad y apertura.
- 5) **Feedback Constante.** Obtener retroalimentación regular de estudiantes, personal y otros stakeholders permite identificar áreas de mejora y abordar

posibles problemas antes de que afecten la imagen institucional. Las encuestas, entrevistas y grupos focales son herramientas útiles para recopilar y analizar este feedback.

## 6.5. Lineamientos Administrativos

### 6.5.1. Recursos humanos

El recurso humano del IESTP Gilda Ballivian Rosado, se caracteriza por estar comprometido con la búsqueda de la excelencia académica. En ese sentido, podemos describir algunas de sus responsabilidades:

Tipo de Órgano	Nombre	Responsabilidad
Órganos de Dirección	Dirección General	Representante legal y máxima autoridad institucional. Responsable de la conducción académica y administrativa de la organización.
Órganos Consultivo	Consejo Asesor	Asesorar al Director General en materias formativas e institucionales.
Órganos de Asesoramiento	Área de Calidad	Aseguramiento de la calidad del servicio académico y administrativo institucional. Depende de la Dirección General.
Órganos de Línea	Unidad Académica	Planificar, supervisar y evaluar el desarrollo de las actividades académicas. Está conformada por áreas académicas responsables de las actividades propias de los programas de estudios conducentes a la obtención de un título. Depende de la Dirección General.
	Unidad de Investigación	Promover, planificar, desarrollar, supervisar y evaluar actividades de investigación en los campos de su competencia.
	Unidad de Formación Continua	Planificar, organizar, ejecutar, supervisar, monitorear y evaluar programas de formación continua institucionales.

	Unidad de Bienestar y Empleabilidad	Orientación profesional, tutoría, consejería, bolsa de trabajo, bolsa de práctica preprofesional y profesional, emprendimiento u otros que coadyuven al tránsito de los estudiantes del INSTITUTO al empleo. Debe conformar un comité de defensa del estudiante encargado de velar por el bienestar de los estudiantes para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otros. Depende de la Dirección General.
Órganos de Apoyo	Área de Administración	Gestionar y administrar los recursos necesarios para la óptima gestión institucional. Depende de la Dirección General.
	Secretaría Académica	Organizar y administrar los servicios de registro académico y administrativo institucional. Depende de la Dirección General.

El recurso humano está clasificado en:

- Gestión pedagógica
- Docentes
- Asistentes
- Administrativos y personal de Servicios
- Estudiantes

Nos estamos capacitando constantemente y tratamos de cumplir con eficiencia los trabajos encomendados. Asimismo, somos conscientes de lo importante que son las habilidades blandas para el trabajo en equipo: la comunicación asertiva, el pensamiento crítico, la creatividad, las habilidades informáticas y la inteligencia emocional. Además, somos conscientes de la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente, por ello, las promovemos como tema transversal en todas las unidades didácticas de los planes de estudio en los ocho programas de estudio.

#### 6.5.2. Infraestructura

- Aulas Pedagógicas. En lo posible, garantizamos aulas bien equipadas con tecnología educativa actualizada. Mantenemos un ambiente propicio para el aprendizaje, considerando la distribución del espacio y la comodidad de los estudiantes.

- Laboratorios y Talleres. Promovemos que, los laboratorios y talleres estén equipados con tecnología de vanguardia y cumpliendo con las normativas de seguridad. Implementamos un sistema de reservas eficiente para garantizar el uso adecuado de estos espacios.
- Biblioteca. Intentamos actualizar regularmente la bibliografía de la biblioteca, incorporando recursos digitales y literatura relevante. Facilitamos el acceso a la biblioteca a través de horarios extendidos y servicios en línea.

### 6.5.3. Recursos económicos

Buscamos constantemente fortalecer la gestión administrativa de nuestro instituto, asegurando la eficiencia en el uso de recursos humanos, la calidad de la infraestructura y la estabilidad financiera para el cumplimiento de su misión educativa. Por ello, enfocamos la atención en los siguientes conceptos:

- Presupuesto. Elaborar un presupuesto anual que refleje las necesidades académicas, administrativas y de infraestructura. Implementar un sistema de seguimiento y control del presupuesto para garantizar un uso eficiente de los recursos.
- Optimización de Recursos Internos. Implementar medidas para optimizar el uso de recursos internos, reducir costos administrativos y mejorar la eficiencia en la gestión. Generar ingresos a través de la oferta de servicios, como la renta de instalaciones, la organización de eventos, o la prestación de servicios de consultoría.
- Diversificación de Ingresos. Colaboración con la industria: Desarrollar programas de formación continua, investigación aplicada o consultoría para la industria, generando ingresos adicionales y fortaleciendo las conexiones con el sector privado. Desarrollo de Programas de Formación Continua. Diseñar programas de educación ejecutiva para empresas y profesionales, proporcionando servicios de capacitación personalizada.
- Fondos de Investigación y Proyecto. Obtención de Fondos de Investigación: Buscar y aplicar a subvenciones y proyectos de investigación financiados por entidades gubernamentales, organizaciones internacionales o la industria privada. Transferencia de Tecnología: Comercializar los resultados de la investigación a través de acuerdos de transferencia de tecnología con la industria.

- Programas de Donaciones y Patrocinios. Fomentar relaciones sólidas con exalumnos que puedan contribuir financieramente a la institución. Lanzar campañas para recaudar fondos entre la comunidad, empresas locales y otros patrocinadores potenciales.
- Auditorías y Transparencia. Realizar auditorías internas y externas periódicas para garantizar la transparencia en la gestión financiera. Publicar informes financieros accesibles a la comunidad académica y al público en general.
- Becas y Ayudas Económicas. Establecer programas de exoneración de pagos para estudiantes de bajos recursos.