

**INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICA
PARTICULAR**



PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

2026 – 2032

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0000-2026-UESTP-PC-GRELL

Trujillo, XX de XXXXX de 2026

VISTO. -

El Proyecto Educativo Institucional para la Gestión 2026-2032 del Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado “Pablo Casals”.

CONSIDERANDO. -

Que es necesario contar con un instrumento de gestión como el Proyecto Educativo Institucional, instrumento de gestión de mediano plazo que orientará la gestión autónoma, participativa y transformadora de la Institución, integrando las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa del Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado “PABLO CASALS”. De conformidad con la RVM N° 013-2022-MINEDU sobre las “Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica” en el marco del licenciamiento, y la RVM N° 049-2022-MINEDU sobre los Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica. Así como, la Ley N° 28044, Ley General de Educación, la Ley N° 30512 – Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, y modificado por los Decretos Supremos N° 011-2019 y 016-2021-MINEDU, RVM N° 157-2020-MINEDU, RVM N° 177-2021-MINEDU y RVM N° 049-2022-MINEDU.

SE RESUELVE. -

PRIMERO: APROBAR el Proyecto Educativo Institucional del IEST Privado “Pablo Casals”. El mismo que tendrá vigencia a partir del año 2026 al 2032 y consta de V capítulos.

SEGUNDO: COMUNICAR a todo el personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y educandos la aplicación del presente documento de gestión.

TERCERO: DEJAR sin efecto el documento de gestión institucional anterior, 2018-2025, del IEST Privado “Pablo Casals”.

CUARTO: REMITIR la presente resolución a los órganos correspondientes, así como al MINEDU para su conocimiento y demás fines.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

PRESENTACIÓN

La Dirección General del Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado "PABLO CASALS" presenta el documento titulado "PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL 2026-2032", instrumento de gestión orientado al desarrollo institucional en un marco de calidad educativa, acorde con el desarrollo socio-económico y cultural de la Región y del País.

Se ha elaborado teniendo en consideración el trabajo participativo y corporativo de la comunidad casalista, el cual valida que el Proyecto Educativo Institucional (PEI), es un instrumento de gestión de mediano o largo plazo que "orienta una gestión autónoma, participativa y transformadora de la institución educativa o de sus programas de estudio, integrando las dimensiones: pedagógica, institucional, administrativa y de vinculación al entorno"

Se tiene el compromiso institucional para brindar un servicio educativo de calidad acorde con las necesidades locales, regionales y nacionales; así como también consolidar la excelencia en educación tecnológica y formación científica, humanística, creativa, innovadora y ético-moral a todos los estudiantes liberteños.

En este marco, el PEI tiene sentido como un instrumento de planificación y además como una herramienta de construcción de identidad de la institución educativa, en torno al conocimiento de su contexto y su propia realidad, a partir del autodiagnóstico.

El PEI Consta de:

CAPÍTULO I: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

CAPÍTULO III: PROPUESTA PEDAGÓGICA

CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE GESTIÓN

Dr. Juan Carlos Leovigildo Cancino Bolaños

Director General

CAPÍTULO I

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

I. IDENTIDAD INSTITUCIONAL:

1.1. INFORMACION GENERAL DE LA INSTITUCION:

1.1.1. Denominación Oficial:

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA PRIVADO
“PABLO CASALS”.

1.1.2. Código Modular:

1249390

1.1.3. Información de contacto:

Director General	: Dr. Juan Carlos Cancino Bolaños
Jefe de Unidad Académica	: Mg. Flor María Gabriel Rufino
Jefe de Unidad Administrativa	: Lic. María Salomé Cancino Bolaños
Página Web	: https://pablocasals.edu.pe/
Correo electrónico	: institutopablocasals@gmail.com
Teléfono	: 044-253814
Celular (WhatsApp)	: 950627464 / 963925945

1.1.4. Ubicación:

Lugar	: Pasaje Comercio 162-168
Urbanización	: Huerta Grande.
Distrito	: Trujillo.
Provincia	: Trujillo.
Departamento	: La Libertad.
Fecha de Creación	: 18 de mayo del 2000
Resolución de Creación	: R.M. 362-2000-ED.

1.1.5. Tipo de Gestión:

Gestión privada.

1.1.6. Naturaleza jurídica:

Sociedad Anónima Cerrada

1.1.7. Tenencia del Local:

Propia.

ÁREA DEL TERRENO : 665.56 m²

ÁREA CONSTRUIDA : 2990.97 m²

ÁREA LIBRE : 158.32 m²

1.1.8. Programas de Estudios que Oferta:

 Cosmética Dermatológica, con R.D. N° 070-2016-MINEDU.

 Enfermería Técnica, con R. D. 0708-2006-ED.

 Prótesis Dental, con R.D. N° 070-2016-MINEDU.

 Seguridad y Prevención de Riesgos, con R.M. N° 110-2018-MINEDU.

 Técnica en Laboratorio Clínico, con R.D.Nº.0633-2009-ED

 Técnica en Farmacia, con R. D. 0620-2006-ED.

 Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación, con R. D. N° 0633-2009-ED

1.1.9. Licenciamiento de Programas de Estudio (2026):

 ENFERMERÍA TÉCNICA

 FARMACIA TÉCNICA

 LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA

 FISIOTERAPIA Y REHABILITACIÓN

1.1.10. Ampliación del Servicio Educativo (2027):

 COSMÉTICA DERMATOLÓGICA

 PRÓTESIS DENTAL

 SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

1.1.11. Turnos:

Mañana : 7:30 a.m. a 12:00 p.m.

Tarde : 12:45 p.m. a 05:15 p.m.

Noche : 05:30 p.m. a 10:00 p.m.

1.1.12. Modalidad :

Presencial: El estudiante desarrolla la totalidad de créditos del programa de estudios en la institución educativa o en las empresas o instituciones públicas o privadas donde desarrolla sus Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT).

1.1.13. Población Estudiantil:

2025-2 = 1847	2025-1 = 1853
2024-2 = 2182	2024-1 = 2091
2023-2 = 2513	2023-1 = 2251
2022-2 = 2078	2022-1 = 2094
2021-2 = 1661	2021-1 = 1536
2020-2 = 1001	2020-1 = 1287

1.1.14. Alcance espacial y geográfico:

a) De manera directa: distritos de la provincia de Trujillo.

- ✓ Distrito de Alto Trujillo.
- ✓ Distrito de El Porvenir.
- ✓ Distrito de Florencia de Mora.
- ✓ Distrito de Huanchaco.
- ✓ Distrito de La Esperanza.
- ✓ Distrito de Laredo.
- ✓ Distrito de Trujillo.
- ✓ Distrito de Víctor Larco Herrera.

b) De manera indirecta: provincias.

- ✓ Provincias de Amazonas.
- ✓ Provincias de Ancash.
- ✓ Provincias de Cajamarca.
- ✓ Provincias de La Libertad.
- ✓ Provincias de Lambayeque.
- ✓ Provincias de Piura.
- ✓ Provincias de Tumbes.

1.1.15. Delimitaciones de la Institución Educativa:

- a) Por el norte : Institución Educativa Emblemática. "San Juan" – Trujillo.
- b) Por el sur : Institución Educativa de Mujeres. "Colegio Modelo".
- c) Por el este : Empresa de Transportes "EMTRAFESA"
- d) Por el oeste : Institución Educativa Primaria N° 82011 "Antonio Raimondi"

1.1.16. Actividades principales de la Institución:

CURRICULARES	EXTRACURRICULARES
• Admisión, Matrícula, Convalidaciones, Reincorporaciones, Traslados Internos y Externos. • Formación Profesional, Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT), Consejería Académica y Tutoría. • Investigación Aplicada e Innovación Tecnológica. • Certificación Modular, Graduación, Titulación y Seguimiento a Egresados. • Monitoreo Docente, Supervisión Estudiantil y Procesos de Mejora Continua.	• Organización de conferencias, seminarios, talleres y diplomados de actualización profesional para la comunidad educativa. • Desarrollo de eventos culturales como verbenas, festivales de talentos y actividades cívico-patrióticas que fomenten la identidad. • Olimpiadas institucionales y torneos inter-especialidades de fútbol, voleibol y basquetbol. • Campañas de proyección social (médicas, preventivas y navideñas) enfocadas en las zonas vulnerables de La Libertad. • Programas de asistencia psicológica, atención médica primaria y soporte psicopedagógico permanente.

1.2. RESEÑA HISTORICA:

El Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado “Pablo Casals” inicia su trayectoria institucional en el año 2000, en el marco de la normativa vigente del sector educación. Mediante la Resolución Ministerial N° 362-2000-ED, de fecha 18 de mayo de 2000, el Ministerio de Educación autoriza su funcionamiento en el local ubicado en la Av. Roma N° 460, urbanización San Nicolás, distrito y provincia de Trujillo, departamento de La Libertad, permitiéndole ofertar las carreras profesionales técnicas de Técnica en Farmacia y Enfermería Técnica. Posteriormente, a través de la Resolución Directoral N° 616-2000-ED, de fecha 20 de junio de 2000, la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica reconoce al señor Juan Carlos Leovigildo Cancino Bolaños como director general del Instituto, consolidando su estructura de gestión institucional.

En el año 2006, el Instituto reafirma su funcionamiento y continuidad académica. Mediante la Resolución Directoral N° 0620-2006-ED, de fecha 18 de agosto de 2006, se revalida la autorización de funcionamiento

institucional y de la carrera profesional técnica de Técnica en Farmacia. Asimismo, con la Resolución Directoral N° 0708-2006-ED, de fecha 20 de setiembre de 2006, se revalida la autorización de la carrera profesional técnica de Enfermería Técnica. Continuando con su proceso de fortalecimiento y diversificación académica, en el año 2009, mediante la Resolución Directoral N° 633-2009, de fecha 19 de marzo de 2009, la Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional autoriza el funcionamiento de nuevas carreras profesionales técnicas: Técnica en Laboratorio Clínico, Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación y Computación e Informática.

En el marco del proceso de adecuación a los lineamientos curriculares vigentes, en el año 2013, a través del Certificado N° 329-2013-DESTP, de fecha 20 de diciembre de 2013, se aprueba la adecuación de los planes de estudio de las carreras profesionales técnicas de Enfermería Técnica, Técnica en Farmacia, Técnica en Laboratorio Clínico, Técnica en Fisioterapia y Rehabilitación y Computación e Informática.

Posteriormente, mediante la Resolución Directoral N° 070-2016-MINEDU/VMGP/DIGESUTPA/DIGEST, de fecha 25 de agosto de 2016, se autoriza al Instituto, ya ubicado en el Pasaje El Comercio N° 162–168, urbanización Huerta Grande, distrito y provincia de Trujillo, a desarrollar exclusivamente las carreras profesionales técnicas de Cosmética Dermatológica y Prótesis Dental. En el año 2017, a través de la Resolución Gerencial Regional N° 00004945-2017-GRLL/GRSE, de fecha 04 de setiembre de 2017, se autoriza oficialmente el cambio de local del Instituto, consolidando su funcionamiento en la nueva sede. Finalmente, en el año 2018, mediante la Resolución Ministerial N° 110-2018, de fecha 08 de marzo de 2018, el Ministerio de Educación otorga el licenciamiento del programa de estudios de la carrera profesional técnica de Seguridad y Prevención de Riesgos, fortaleciendo la oferta formativa del Instituto y reafirmando su compromiso con la calidad educativa y la formación de profesionales técnicos al servicio del desarrollo regional y nacional.

A lo largo de su historia, el Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado “Pablo Casals” ha demostrado una evolución sostenida, orientada al cumplimiento de la normativa educativa, la mejora continua de su oferta

académica y la formación integral de técnicos profesionales competentes, éticos y comprometidos con la sociedad.

1.3. MISIÓN:

Somos un Instituto de Educación Superior Tecnológica comprometido con la formación integral y de calidad de profesionales técnicos en Enfermería Técnica, Farmacia Técnica, Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica & Fisioterapia y Rehabilitación, competitivos, emprendedores, innovadores y comprometidos con el bienestar social, con una sólida base ética que aporten al desarrollo sostenible de su comunidad, respondiendo a las necesidades del sector productivo y a las demandas laborales de la región y el país.

1.4. VISIÓN:

Al año 2032, ser una institución de Educación Superior Tecnológica licenciada y reconocida a nivel nacional por su excelencia académica, innovación y compromiso con la formación de profesionales técnicos altamente competentes, emprendedores, creativos e innovadores que respondan eficazmente a las demandas del sector salud y contribuyan con soluciones claras al bien común de la sociedad, impulsando el desarrollo sostenible a nivel regional, nacional e internacional.

1.5. VALORES:

El Personal Jerárquico, Docente, Administrativo y Estudiantes del IEST está comprometido con el Proyecto Educativo Institucional; es consciente de que toda acción que se realice en nuestra institución tendrá repercusión ya sea directa o indirectamente en las vidas de otras personas. Por ello, es necesario contar con un Código de Ética reflejado en el cultivo de valores que inspire y refleje los ideales de comportamiento en nuestras decisiones acciones cotidianas y que, a su vez, se constituya en un marco de referencia e identificación para quienes formamos parte de esta institución.

VALORES	ACTITUDES
PUNTUALIDAD	Llegar a la hora indicada a las actividades laborales o académicas.
HONESTIDAD Y HONRADEZ	Actuar con veracidad y ser coherente en cada acción que se realice en la institución. Respetar los bienes ajenos dentro del IEST, centros de prácticas y otros.

TOLERANCIA	Respetar las opiniones, ideas o actitudes de los compañeros de aula o de trabajo en el caso del personal docente y administrativo.
RESPECTO	Reconocer y apreciar el valor y la dignidad humana dentro y fuera del entorno institucional. Además, aceptar y comprender las diversas formas de pensamiento y acciones en el aula de clases, centro de prácticas o de trabajo.
SOLIDARIDAD	Compartir y adherirse de forma proactiva a la causa de otros. La solidaridad se manifiesta no solo con los compañeros de clase o de trabajo sino también con la comunidad al momento de ejecutar actividades de proyección social, extensión estudiantil o en las EFSTR.
RESPONSABILIDAD	Cumplir las obligaciones, comprometerse en las actividades realizadas y actuando de manera correcta dentro y fuera del IEST.
PERSEVERANCIA	Ser constante, firme y dedicado en las actividades realizadas en el ámbito académico y laboral. La perseverancia de una persona se da hacia sus acciones, actitudes, ideales, opiniones, ejecución de sus propósitos y muchas posiciones más.
INCLUSIÓN	Garantiza el derecho a una educación de calidad a todos los y las estudiantes en igualdad de condiciones.

1.6. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:

En el marco del Proyecto Educativo del Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado “PABLO CASALS”, los principios reflejan la razón de la existencia de la institución y la manera de asumir el cumplimiento de la misión como una entidad dedicada a la educación superior tecnológica con actividades de atención de la salud humana.

Los principios esbozan la manera en que el instituto se concibe a sí mismo y en el que busca ser reconocido por la comunidad a través de sus distintos programas de estudios. Estos dan coherencia al PEI y debe ser de conocimiento por parte de toda la comunidad educativa. La evolución de los principios en el tiempo es plasmada en las actualizaciones del PEI de

acuerdo a las demandas en un momento determinado. La institución considera los siguientes principios:

- a) **Ética:** Inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia; que fortalece la conciencia moral individual y hace posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.
- b) **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.
- c) **Calidad Educativa:** Asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente, trabajando 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.
- d) **Democracia:** Promueve el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad personal, que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas y entre la mayoría y la minoría, así como el fortalecimiento del estado de derecho.
- e) **Conciencia Ambiental:** Motiva el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida.
- f) **Creatividad e Innovación:** Promueven la producción de nuevos conocimientos en todos los campos del saber de las ciencias de la salud.
- g) **Constructivismo:** Busca el rol protagónico del estudiante en la construcción de su conocimiento. El estudiante conoce y es consciente de sus procesos e instrumentos para desarrollar el conocimiento, produce, organiza y procesa la información. Todo esto con la finalidad de complementar los nuevos conocimientos a los conocimientos ya adquiridos.
- h) **Emprendimiento y Productividad:** Permite que los estudiantes de forma individual o en equipo observen e identifiquen posibilidades de negocio, con la oportunidad de diseñar, lanzar y administrar una empresa ofreciendo a la venta un producto o un servicio. Busca preparar al estudiante para una vida productiva como fuente de realización personal y social.

- i) **Pensamiento crítico:** Busca que los estudiantes lleguen a un juicio razonable mediante un esfuerzo honesto de interpretación, análisis y evaluación de evidencias; y luego que ese juicio sea explícito y justificado a partir de conceptos, de su contexto y de los criterios en que se fundamenta.
- j) **Solidaridad:** Permite tomar conciencia de las necesidades de los demás y el deseo de contribuir y de colaborar para su satisfacción. Incentiva a trabajar en equipo, compartir, ceder, respetar y convivir con otras personas, evitando el individualismo y el egoísmo.
- k) **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.
- l) **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.
- m) **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.
- n) **Mérito:** Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

2.1. ASPECTOS GENERALES:

2.1.1. A nivel Internacional:

A nivel global, la brecha tecnológica se ha consolidado como un factor crítico de exclusión social, impulsando a las potencias de Europa y Estados Unidos a integrar la cultura técnica como un pilar del pensamiento crítico donde el "pensar" y el "hacer" convergen para resolver problemas reales. Mientras que en Asia Oriental y América del Norte la matrícula tecnológica alcanza hasta el 34%, en América Latina la cifra apenas bordea el 9%, a pesar de que los graduados técnicos perciben salarios hasta un 60% superiores a quienes solo culminan la educación secundaria. En el contexto actual de 2026, la formación tecnológica ya no es solo una alternativa, sino una respuesta estratégica a la crisis de deserción universitaria, logrando tasas de graduación del 57% y niveles de empleo formal que superan el 82%, especialmente entre sectores con menor capital inicial pero mayor necesidad de inserción laboral rápida y efectiva.

En el sector salud, esta tendencia se ha radicalizado tras la pandemia, transformando a los profesionales técnicos en el eje fundamental de los sistemas sanitarios modernos según los estándares de la OMS. Ante el aumento global de enfermedades no transmisibles y la urgente necesidad de una cobertura sanitaria universal, las carreras técnicas de dos o tres años ofrecen una solución inmediata y de alta calidad para generar el capital humano especializado en promoción y rehabilitación. Para instituciones como el IEST Privado Pablo Casals, este panorama internacional valida un modelo educativo orientado estrictamente al mercado de trabajo, donde la capacitación técnica especializada no solo garantiza una salida laboral rápida y bien remunerada frente al desempleo formal, sino que actúa como el principal motor de recuperación económica, resiliencia social y desarrollo sostenible en la región. ²

2.1.2. A nivel Nacional:

A nivel nacional, la educación superior tecnológica en el Perú se rige bajo la Ley N° 30512, marco normativo que impulsa el licenciamiento institucional y la formación de profesionales capaces de gestionar procesos tecnológicos con pensamiento crítico y responsabilidad social. Sin embargo, el sistema enfrenta un desafío estructural de prestigio y calidad, manifestado en un elevado índice de inadecuación ocupacional que alcanza al 63.2% de los egresados técnicos, quienes laboran en áreas ajenas a su formación. Este desencuentro entre la oferta educativa y la demanda real del mercado laboral evidencia una desarticulación que el IEST Privado Pablo Casals busca mitigar mediante la mejora continua y el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad. En el contexto de 2026, el licenciamiento no es solo un requisito legal, sino un instrumento de validación ante un sector productivo que exige competencias técnicas actualizadas para dinamizar la economía nacional.

A pesar de las brechas de equipamiento reportadas en el sector público, la demanda de técnicos en el Perú presenta un déficit crítico de 330,000 profesionales, ya que solo uno de cada cinco jóvenes egresados posee la calificación técnica requerida por las empresas. En el rubro de la salud, esta necesidad se ha agudizado exponencialmente tras la crisis sanitaria, consolidando a carreras como Enfermería, Farmacia, Laboratorio Clínico y Fisioterapia entre las diez más solicitadas a nivel nacional según SINEACE. Para el IEST Privado Pablo Casals, esta realidad nacional representa una oportunidad estratégica para posicionarse como un centro de excelencia que garantice la inserción laboral efectiva y la acreditación de sus programas. Al alinear su oferta con las necesidades sanitarias del ámbito privado y público, la institución se convierte en un agente clave para reducir la inadecuación ocupacional y fortalecer la respuesta del sistema sanitario peruano.

2.1.3. A nivel Regional y Local:

En la región La Libertad, la educación superior tecnológica ha experimentado una expansión sin precedentes hacia el 2026, consolidándose como el motor de empleabilidad local con una matrícula que supera los 25,000 estudiantes. El IEST Privado Pablo Casals se inserta en un mercado donde el sector privado domina el 70% de la preferencia, impulsado por una demanda creciente en Trujillo de jóvenes y adultos que buscan especialización rápida ante la reducción de la población sin formación. Este diagnóstico institucional revela que la institución se beneficia de una escolaridad regional en ascenso, enfrentando el reto de liderar frente a una competencia intensa mediante la calidad educativa y la adaptación a modalidades híbridas. La concentración del 63% de los estudiantes en instituciones privadas valida el modelo de negocio del IEST Privado Pablo Casals, posicionándolo estratégicamente para absorber la migración estudiantil de provincias aledañas y cerrar las brechas de capital humano técnico en sectores clave para el desarrollo del norte peruano.

En la región La Libertad, la oferta de formación técnica se diversifica a través de IES, IEST, EEST y CETPROs, operando bajo un estándar de calidad cada vez más riguroso debido a la Ley N° 30512. Al 2026, el panorama del licenciamiento institucional ha avanzado significativamente, consolidando a los 5 IEST públicos pioneros (Trujillo, Héctor Vásquez Jiménez, Otuzco, Simón Sánchez Reyes y Nueva Esperanza) como referentes de la gestión estatal. No obstante, el sector privado lidera la competitividad tecnológica en Trujillo con instituciones como TECSUP, Zegel y Cibertec ya licenciadas, seguidas por una segunda ola de institutos en proceso de adecuación. Para el **IEST Privado Pablo Casals**, este contexto representa un desafío de cumplimiento normativo y una oportunidad estratégica; el licenciamiento no solo garantiza la legalidad de los títulos, sino que actúa como el principal

diferenciador de confianza en un mercado regional donde solo las instituciones que demuestren condiciones básicas de calidad lograrán permanecer y captar la creciente demanda de profesionales técnicos en salud y servicios.

El IEST Privado “Pablo Casals” a través de los programas de estudio que oferta tiene una población objetivo que no distingue sexo, edad ni condición socioeconómica, siendo que, el ejercicio de estas profesiones requiere vocación de servicio, afinidad académica por las ciencias de la salud, así como habilidades y destrezas para ejercer labores en el sector sanitario. La oferta tiene como objetivo principal las provincias de Trujillo, Virú, Ascope, Julcán, Sánchez Carrión y Otuzco. En la ciudad de Trujillo se encuentra la mayor cantidad de puestos laborales donde se pueden ejercer las distintas profesiones técnicas. Adicionalmente se incluye a otras provincias ya que son las más cercanas a la capital de la región, con un buen número de migrantes y personas con ideas de emprender negocios en los diversos distritos donde aún es deficiente el servicio de salud brindado.¹⁴

El mercado laboral potencial de inserción de los egresados de programas técnicos de salud en la región La Libertad son los establecimientos de salud, establecimientos farmacéuticos, laboratorios clínicos, consultorios dentales, así como centros de fisioterapia y rehabilitación, entre otros.

Por ejemplo, las empresas que se ubican en el segmento del comercio farmacéutico, han crecido 5.1% en promedio anual gracias al dinamismo del consumo interno en los últimos años. Entre las principales empresas con mayor nivel de venta destacan Eckerd Perú (Inkafarma), Cetco (Belcorp), MiFarma y son las que requieren los servicios de un profesional técnico en farmacia. Asimismo, la apertura y crecimiento de negocios relacionados a la salud como: tiendas de venta de alimentos funcionales, productos

orgánicos, nutracéuticos, medicina alternativa y complementaria, generan la necesidad de contar con los servicios de este profesional.¹⁵

Adicionalmente, el Ministerio de Salud y EsSalud realizan concursos para el otorgamiento de plazas en establecimientos de salud en las distintas provincias y distritos de la región, y aún más con el aumento de la población y una mayor incidencia de enfermedades, se genera la necesidad de contar con más profesionales técnicos de la salud, sobre todo en las especialidades de enfermería, laboratorio y farmacia.

El incremento de la morbilidad en la región ha originado una mayor demanda, en el ámbito privado, de contar con profesionales técnicos de laboratorio que contribuyan en el diagnóstico e investigación de enfermedades; de fisioterapia para intervenir en la recuperación y rehabilitación de pacientes; así como de prótesis dental para apoyar en el tratamiento y rehabilitación de la salud dental.

2.2. ANÁLISIS SITUACIONAL

2.2.1. DIAGNÓSTICO EXTERNO:

OPORTUNIDADES:

Institucional:

O-1: Rápida inserción laboral de la población de egresados.

O-2: El avance científico, tecnológico e informático en las comunicaciones.

O-3: Instituciones públicas y privadas para la realización de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT).

O-4: La Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas De Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes, que regula el licenciamiento.

O-5: Creación de nuevas empresas en el sector salud.

O-6: Aumento de la demanda de profesionales técnicos en el sector salud.

O-7: Población estudiantil que no alcanza vacante para acceder a estudios universitarios.

O-8: Migración poblacional hacia nuestra localidad en busca de mejores oportunidades laborales y de estudios.

O-9: Cese de actividades de universidades e institutos en la región.

Pedagógico:

O-10: Asesoramiento continuo del Ministerio de Educación sobre calidad educativa.

O-11: Instituciones en el medio local que brindan permanente capacitación docente.

O-12: Buen desempeño de los egresados en el campo laboral.

O-13: Mayor eficiencia en el trámite de titulación por parte del Ministerio de Educación.

Administrativo:

O-14: Actividades socioeconómicas a nivel regional que permiten solventar estudios superiores de los estudiantes.

O-15: Instituciones estatales y no gubernamentales que apoyan en la educación a jóvenes con escasos recursos económicos.

AMENAZAS:

Institucional:

A-1 Carga laboral con horarios fluctuantes que impiden a los estudiantes continuar con sus estudios

A-2 Inestabilidad económica, política y social a nivel regional y nacional.

A-3 Presencia de institutos con licenciamiento vigente

A-4 Informalidad en la contratación de personal, sin título profesional.

A-5 Falta de claridad en los reglamentos que estipulan la contratación de profesionales técnicos.

Pedagógico:

A-6 Incremento de embarazo no deseado.

A-7 Deficiente formación académica e integral de los egresados de educación básica regular que concluyeron sus estudios en la modalidad virtual y que postulan al IESTP "PABLO CASALS".

A-8 Gran porcentaje de estudiantes que proceden de hogares con disfunción familiar que evidencian abandono y/o maltrato.

A-9 Falta de valores que conllevan a ludopatías, alcoholismo, delincuencia, drogadicción, entre otros.

A-10 Jóvenes con pocas metas personales y/o profesionales.

A-11 Estudiantes con problemas psicológicos y psiquiátricos

A-12 Incremento de los índices de mal nutrición y anemia.

Administrativo:

A-13 Inseguridad ciudadana, aumento de la delincuencia común, drogadicción, pandillaje y extorsión.

A-14 Posibles endemias o pandemias.

2.2.2. DIAGNÓSTICO INTERNO:

FORTALEZAS:

Institucional:

F-1 Actividades co-curriculares de integración institucional.

F-2 Prestigio institucional local, regional y nacional.

F-3 Actividades de proyección social.

F-4 Se cuenta con un auditorio institucional.

F-5 Local propio con fácil acceso a transporte público.

Pedagógico:

F-6 Complementación académica en inglés y computación para todos los estudiantes de los distintos programas de estudios.

F-7 Servicio de psicología

F-8 Plana docente titulada, con grado académico de maestría, diplomados y especializaciones.

F-9 Egresados con sólida formación profesional y acceso preponderante a la selección laboral.

F-10 Implementación de sistema académico virtual para la organización de contenidos digitales.

F-11 Evaluación permanente del personal docente

Administrativo:

F-12 Autonomía para generar recursos económicos propios.

F-13 Página web institucional y redes sociales.

DEBILIDADES:

Institucional:

D-1 Carencia de personal estable del área de informática para soporte técnico.

D-2 Falta de compromiso de la comunidad educativa en el cuidado de la infraestructura y mobiliario.

- D-3 Falta de personal asistente encargado en laboratorios.
- D-4 La institución no dispone de un plan de seguridad y vigilancia
- D-5 Escaso vínculo de los egresados con la institución.
- D-6 Falta de un plan de incentivos y reconocimientos al personal docente y administrativo
- D-7 Falta de comunicación asertiva entre personal directivo, docentes, administrativos y estudiantes.
- D-8 Ausencia de un programa de atención a la diversidad e inclusión social.
- D-9 Falta de reglamento contra el hostigamiento sexual.
- D-10 Falta de plan de bioseguridad institucional.
- D-11 Ausencia de políticas de protección ambiental.
- D-12 Falta del área de bienestar social.
- D-13 Deficiente implementación y equipamiento de aulas y laboratorios por especialidad.
- D-14 Mantenimiento no adecuado de la infraestructura y mobiliario de la institución.
- D-15 No existen políticas orientadas a reducir la deserción estudiantil.
- D-16 Falta de subvención a través de becas e incentivos a los estudiantes destacados académicamente.

Pedagógico:

- D-17 No existen planes de capacitación docente ni asignación de recursos para la investigación tecnológica, productiva y publicación de los trabajos de investigación.
- D-18 Deficiente implementación de la biblioteca física y virtual, y capacitación en personal de biblioteca.
- D-19 No existe convenios para la realización de EFSRT
- D-20 No existe plan de consejería estudiantil
- D-21 Deficiente organización de eventos científico académicos.

Administrativo:

- D-22 La institución cuenta con instrumentos de gestión en proceso de actualización acorde a los estándares de calidad del proceso de licenciamiento.
- D-23 La institución no cuenta con políticas basadas en una cultura organizacional en base a la calidad.
- D-24 No existe mecanismo de evaluación del plan curricular y documentos similares.

D-25 Comunicación no asertiva de la gestión administrativa para la toma de decisiones.

D-26 Disconformidad del alumnado con el trato de algunos docentes y del personal administrativo.

D-27 Impuntualidad en el pago de pensiones del alumnado.

D-28 Existencia de personal docente rotativo

D-29 El personal administrativo no es evaluado respecto a sus funciones

D-30 Informalidad de la bolsa de trabajo institucional

D-31 Proceso de selección y contratación inadecuado según programa de estudios.

2.3. MATRIZ FODA INSTITUCIONAL:

FODA	
FORTALEZAS	MANTENER
Institucional: • Actividades co-curriculares de integración institucional. • Prestigio institucional local, regional y nacional. • Actividades de proyección social y extensión estudiantil • Se cuenta con un auditorio institucional • Local propio con fácil acceso a transporte público. Pedagógico: • Complementación académica estudiantil en inglés y computación para todos los estudiantes de los distintos programas de estudios. • Servicio de psicología.	• Incluir diferentes tipos de actividades co-curriculares de integración institucional. • Consolidar el prestigio institucional a través de la obtención del licenciamiento. • Organizar y planificar actividades de proyección social y extensión estudiantil por cada periodo lectivo. • Renovar periódicamente los equipos audiovisuales de acuerdo a las tecnologías actuales. • Conservar la misma dirección fiscal. • Continuar con la complementación académica estudiantil en inglés y ampliar los contenidos de programas de computación. • Mantener el personal de psicología de acuerdo a la población estudiantil.

• Plana docente titulada, con grado académico de maestrías, diplomados y especializaciones. • Egresados con sólida formación profesional y acceso preponderante a la selección laboral. • Implementación de sistema académico virtual para la organización de contenidos digitales. • Evaluación permanente del personal docente. <u>Administrativo:</u> • Autonomía para generar recursos económicos propios. • Página web institucional y redes sociales.	• Generar políticas de actualización y capacitación continua para toda la plana docente. • Conservar una óptima formación profesional a pesar de las eventualidades que puedan suscitarse. • Fortalecer y promover el uso del sistema académico virtual acorde a los avances tecnológicos digitales. • Brindar acompañamiento y retroalimentación después de la evaluación al personal docente. • Continuar con la generación de recursos económicos con la ejecución de proyectos productivos según el programa de estudio. • Actualizar constantemente el contenido de la página web y redes sociales.
OPORTUNIDADES	APROVECHAR
<u>Institucional:</u> • Rápida inserción laboral de la población de egresados. • El avance científico, tecnológico e informático en las comunicaciones. • Instituciones públicas y privadas para la realización de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (EFSRT). • La Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas De Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes, que regula el licenciamiento. • Creación de nuevas empresas en el sector salud.	• Potenciar las competencias y habilidades blandas de los egresados para una óptima inserción laboral. • Insertar en la práctica pedagógica y en el área administrativa los recursos digitales disponibles. • Realizar convenios institucionales. • Lograr el licenciamiento oportuno dentro del tiempo requerido consolidando el prestigio ganado. • Asegurar una mayor cantidad de plazas para las EFSRT de los

• Aumento de la demanda de profesionales técnicos en el sector salud. • Población estudiantil que no alcanza vacante para acceder a estudios universitarios. • Migración poblacional hacia nuestra localidad en busca de mejores oportunidades laborales y de estudios. • Cese de actividades de universidades e institutos en la región. Pedagógico: • Asesoramiento continuo del Ministerio de Educación sobre calidad educativa. • Instituciones en el medio local que brindan permanente capacitación docente. • Buen desempeño de los egresados en el campo laboral. • Mayor eficiencia en el trámite de titulación por parte del Ministerio de Educación. Administrativo: • Actividades socioeconómicas a nivel regional que permiten solventar estudios superiores de los estudiantes. • Instituciones estatales y no gubernamentales que apoyan en la educación a jóvenes con escasos recursos económicos.	estudiantes a través de los convenios. • Ampliar la cantidad de vacantes tanto de estudiantes como docentes. • Realizar publicidad oportuna por medios comunicativos y redes sociales para captar dicha población. • Realizar publicidad oportuna en todas las provincias de la región. • Ampliar la cantidad de vacantes por convalidación. • Programar capacitaciones organizadas por el Ministerio de Educación a toda la plana docente. • Coordinar capacitaciones externas con instituciones locales para el personal docente. • Promocionar en la sociedad los logros obtenidos por los egresados en los respectivos campos laborales. • Promover que los egresados realicen el trámite de forma oportuna al culminar sus estudios. • Habilitar horarios adecuados que permitan al alumno estudiar sin comprometer su trabajo. • Generar convenios con las instituciones que tienen programas de subvención educativa.
DEBILIDADES	CORREGIR
Institucional • Falta de compromiso de la comunidad educativa en el	• Elaborar y socializar normas para el cuidado de infraestructura y

cuidado de la infraestructura y mobiliario. • Falta de personal asistente encargado en laboratorios. • La institución no dispone de un plan de seguridad y vigilancia. • Escaso vínculo de los egresados con la institución. • Falta de un plan de incentivos y reconocimientos al personal docente y administrativo. • Falta de comunicación asertiva entre personal directivo, docentes, administrativos y estudiantes. • Ausencia de un programa de atención a la diversidad e inclusión social. • Falta de reglamento contra el hostigamiento sexual. • Falta de plan de bioseguridad institucional. • Ausencia de políticas de protección ambiental. • Carencia del área de bienestar social. • Deficiente implementación y equipamiento de aulas y laboratorios por especialidad. • Mantenimiento no adecuado de la infraestructura y mobiliario de la institución.	mobiliario en todos los ambientes del instituto. • Asignar recursos para contratación de personal técnico estable en laboratorios. • Elaborar, aprobar y ejecutar un plan de seguridad y vigilancia institucional • Identificar canales de comunicación y establecer mecanismos de vínculo con egresados. • Establecer políticas de reconocimiento y motivación personal para la plana docente y administrativa. • Realizar actividades de integración para fortalecer las relaciones interpersonales, clima laboral y trabajo en equipo. • Implementar un área de atención a la diversidad e inclusión social. • Elaborar un reglamento para la prevención y control del hostigamiento sexual. • Diseñar un plan estratégico de bioseguridad según normas establecidas por el MINSA. • Elaborar un plan de actividades para la protección del medio ambiente. • Crear e implementar el área de bienestar social para la comunidad educativa. • Iniciar proceso de implementación de acuerdo a lo establecido por el licenciamiento. • Establecer planes de mejora, mantenimiento y renovación de mobiliario e infraestructura, que
---	---

• No existen políticas orientadas a reducir la deserción estudiantil. • Falta de subvención a través de becas e incentivos a los estudiantes destacados académicamente. Pedagógico: • No existen planes de capacitación docente ni asignación de recursos para la investigación tecnológica, productiva y publicación de los trabajos de investigación. • Deficiente implementación de la biblioteca física y virtual, y capacitación en personal de biblioteca. • No existe convenios para la realización de EFSRT • No existe plan de consejería estudiantil. • Deficiente organización de eventos científico académicos. Administrativo: • La institución cuenta con instrumentos de gestión en proceso de actualización acorde a los estándares de calidad del proceso de licenciamiento. • La institución no cuenta con políticas basadas en una cultura organizacional en base a la calidad.	permita el desarrollo del servicio educativo de manera segura. • Gestionar la construcción de una nueva infraestructura (filial) equipada e implementada cumpliendo las condiciones básicas de calidad. • Identificar las posibles causas de la deserción e implementar políticas para reducir esta problemática. • Implementar políticas de subvención e incentivos para estudiantes. • Implementar planes anuales de capacitación sobre proyectos de investigación tecnológica, productiva, así como su respectiva publicación. • Asignar recursos para crear la biblioteca virtual y completar la implementación de la biblioteca física. • Generar convenios con entidades públicas y privadas de salud para la realización de EFSRT. • Implementar el área de consejería acorde con la población estudiantil. • Implementar un plan anual de cursos, talleres, diplomados y especializaciones para la comunidad estudiantil y egresados. • Actualizar los instrumentos de gestión acorde con los estándares de calidad del licenciamiento. • Crear políticas organizacionales, delimitando las funciones de cada área de la institución.
--	---

• No existe mecanismo de evaluación del plan curricular y documentos similares. • Comunicación no asertiva de la gestión administrativa para la toma de decisiones. • Disconformidad del alumnado con el trato de algunos docentes y del personal administrativo. • Impuntualidad en el pago de pensiones de algunos estudiantes. • Existencia de personal docente rotativo. • El personal administrativo no es evaluado respecto a sus funciones. • Informalidad de la bolsa de trabajo institucional. • Proceso de selección y contratación inadecuado según programa de estudios.	• Crear el comité encargado de evaluar y actualizar los documentos oficiales de la institución. • Analizar por qué el personal de gestión administrativa no desarrolla comunicación asertiva dentro de su área laboral y aplicar medidas correctivas. • Desarrollar técnicas de gestión personal para mejorar el desempeño laboral docente y administrativo. • Investigar la causa del incumplimiento del pago de las mensualidades, buscando alternativas de solución con el trabajador social. • Iniciar la regularización del personal docente permanente en la institución, en conformidad con lo establecido por el licenciamiento. • Elaborar, aprobar y ejecutar plan de evaluación dirigido al personal administrativo, estableciendo mejoras. • Solicitar asesoría a la Dirección Regional de Trabajo de la Libertad para la formalización de la bolsa de trabajo. • Ejecutar y evaluar el proceso de selección docente empleando criterios definidos, que permitan mantener una plana docente de calidad y prestigio.
AMENAZAS	AFRONTAR
Institucional: • Carga laboral de los estudiantes con horarios fluctuantes que impiden continuar con sus estudios. • Inestabilidad económica, política y social a nivel regional y nacional. • Presencia de institutos con licenciamiento vigente.	• Implementar políticas que otorguen facilidades a los estudiantes que laboran. • Implementar un plan de contingencia que amortigüe una posible crisis socioeconómica en beneficio de toda la comunidad educativa.

• Informalidad en la contratación de egresados, sin título profesional. • Falta de claridad en los reglamentos que estipulan la contratación de profesionales técnicos. Pedagógico: • Incremento de embarazo no deseado. • Deficiente formación académica e integral de los egresados de educación básica regular que concluyeron sus estudios en la modalidad virtual y que postulan al IESTP "PABLO CASALS". • Gran porcentaje de estudiantes que proceden de hogares con disfunción familiar que evidencian abandono y/o maltrato. • Falta de valores que conllevan a ludopatías, alcoholismo, delincuencia, drogadicción, entre otros. • Jóvenes con escasas metas personales y/o profesionales. • Estudiantes con problemas psicológicos y psiquiátricos. • Incremento de los índices de mal nutrición y anemia. Administrativo: • Inseguridad ciudadana, aumento de la delincuencia común, drogadicción, pandillaje y extorsión. • Posibles endemias o pandemias.	• Acelerar la documentación necesaria para iniciar el proceso de licenciamiento. • Priorizar a los profesionales técnicos titulados para acceso libre a bolsa de trabajo. • Capacitar y orientar a los egresados sobre sus derechos laborales. • Estrechar vínculos con las instituciones que brindan trabajo y oportunidades de EFSRT para garantizar en el futuro los derechos laborales. • Brindar consejería en planificación familiar. • Fortalecer la formación académica de los ingresantes brindándoles talleres de reforzamiento previo al inicio del periodo lectivo. • Incluir horas destinadas a consejería estudiantil dentro del itinerario semanal • Cumplir el plan de tutoría para fortalecer los valores y prevenir los problemas sociales. • Realizar un plan de orientación y motivación sobre los programas de estudios y sus campos laborales. • Apoyar y acompañar a los estudiantes en su terapia según el diagnóstico psicológico. • Realizar valoración nutricional a los ingresantes de los distintos programas de estudios. • Solicitar apoyo al programa de Seguridad Ciudadana y a la Policía Nacional para patrullaje en la zona circundante a la institución. • Tener un plan de contingencia para afrontar eventos furtivos.
---	---

2.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 01: Fortalecer la gestión institucional a fin de desarrollar y mejorar la capacidad de gestión económica, financiera, operativa y marketing, garantizando la sostenibilidad del IEST.

ESTRATEGIAS	ACCIONES A EJECUTAR	INDICADOR (LOGRO)	PERIODO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Fortalecer permanentemente el sistema de trabajo implementado por el director general y la planificación y gestión de resultados para alcanzar niveles de excelencia institucional.	- Planificación institucional por cada periodo lectivo. - Implementación de planes de trabajo de cada unidad o área institucional. - Monitoreo y evaluación permanente. - Análisis y retroalimentación permanente.	Al término de cada año lectivo el 100% de las etapas de la organización institucional (planificar, implementar, monitorear, evaluar y analizar) consolidadas.	2026-2032	Dirección General Unidad Administrativa & Académica, Coord. varias	Recursos propios
Incrementar los recursos institucionales a través de proyectos productivos o de innovación.	- Diseño y organización de proyectos productivos o de innovación según cada programa de estudio para generar fondos de inversión. - Implementación y mejora de los programas de estudio con los fondos obtenidos en los diversos proyectos generados.	Al término de cada año lectivo cada programa de estudio realiza como mínimo 2 proyectos productivos o de innovación. Programas de estudios implementados y mejorados según sus necesidades y requerimientos.	2026-2032	Dirección General Unidad Administrativa & Académica Coord. de programas de estudio, calidad e identidad institucional	Recursos propios
Fortalecer permanentemente la salud financiera de la institución.	- Aseguramiento de los recursos financieros para el cumplimiento de la misión y el alcance de la visión anualmente. - Revisión mensual de los informes contables e indicadores de rentabilidad y de liquidez. - Retrospectiva anual financiera del periodo anterior de la institución. - Determinación y revisión semestral del punto de equilibrio financiero de la institución. - Monitoreo y evaluación de la ejecución de los planes económicos y financieros de la institución. - Implementación de un plan de contingencia que amortigüe una posible crisis socioeconómica en beneficio de toda la comunidad educativa.	- Al término de cada año lectivo se evalúa y define el presupuesto del próximo año lectivo. - Al término de cada año lectivo la salud financiera institucional mejora en un 10% con respecto al año anterior. - Al inicio de cada periodo lectivo se plantea mejoras financieras en base al balance anterior. - Al inicio de cada periodo lectivo se calcula el punto de equilibrio con el cual se trabajará; así mismo, al término de cada periodo lectivo se evalúa si el punto de equilibrio varió. - Al término de cada periodo lectivo el 80% de los planes económicos y financieros se consolidan. - Plan de contingencia para amortiguar posibles crisis socioeconómicas implementado según necesidad y requerimiento.	2026-2032	Dirección general Unidad Administrativa Asesoría contable Asesoría jurídica	Recursos propios
Incrementar la participación de la institución en el mercado y comunidad.	- Actualización permanente de la página web y redes sociales de la institución. - Creación de vínculos con otras empresas públicas o privadas para generar mutuos beneficios institucionales.	- Al término de cada año lectivo se actualiza al 100% la página web y redes sociales. - Al término de cada año lectivo se consolidan y firman como mínimo 3 convenios interinstitucionales.	2026-2032	Dirección general Unidad Administrativa Área de EFSRT Asesoría legal Asesoría contable	Recursos propios
Mejorar la rentabilidad de las inversiones y el nivel de beneficios de la institución.	- Evaluación permanente de los niveles de ingreso de la institución. - Priorización e inversión en el plan presupuestal anual. - Evaluación constante de la infraestructura y equipamiento institucional.	- Al término de cada año lectivo las utilidades crecen en un 10% respecto a las utilidades del año anterior. - El presupuesto anual contempla las necesidades básicas institucionales y de cada programa de estudio	2026-2032	Dirección General Unidad Administrativa Asesoría legal Asesoría contable	Recursos propios

	- Implementación de mobiliario y equipos según la necesidad de cada programa de estudio. - Elaboración y socialización de plan de mantenimiento para el cuidado de infraestructura y mobiliario en todos los ambientes del instituto. - Disminución de gastos fantasmas semestrales.	- Al término de cada periodo lectivo se realiza el inventario institucional para evaluar las acciones a tomar. - Las necesidades de cada programa de estudios son cubiertos en un 5% de forma semestral. - Toda la comunidad educativa debe conocer las normas del plan de mantenimiento para el cuidado de infraestructura y mobiliario institucional. - Al término de cada periodo lectivo se reduce en un 8% los gastos fantasmas.			
Gestionar la construcción de una filial equipada e implementada cumpliendo las condiciones básicas de calidad.	- Diseño y planificación de una filial institucional. - Asignación de recursos financieros, materiales, etc. - Formalización de trámites administrativos, legales, entre otros.	- A inicios del año 2026 se cuenta con las escrituras públicas de la filial con los planos aprobados. - Entre el año 2026 y 2028 se asigna el 30% de recursos propios para la adquisición e implementación de la filial; así mismo, se gestiona el financiamiento bancario. - Trámites administrativos y legales con SATT, Defensa Civil, SUNARP y MINEDU consolidados.	2026-2028	Dirección General Unidad Administrativa Asesoría legal Asesoría contable	Recursos propios
Lograr el licenciamiento institucional según cronograma del MINEDU.	- Análisis y Diagnóstico institucional - Planificación y organización de procesos de licenciamiento. - Elaboración de planes de mejora institucional. - Actualización e implementación de los instrumentos de gestión acorde con los estándares de calidad del licenciamiento. - Presentación del expediente del licenciamiento institucional ante el MINEDU. - Subsanación de observaciones. - Obtención de licenciamiento.	- A término del año lectivo 2025, se cuenta con el diagnóstico y análisis institucional al 100% - Procesos de licenciamiento planificados y organizados al 100% al inicio del año lectivo 2026. - Planes de mejora consolidados al inicio del año lectivo 2026. - Instrumentos de gestión actualizado e implementados al inicio del año lectivo 2026. - Expediente presentado por mesa de partes en MINEDU según cronograma. - Observaciones levantadas y subsanadas en las fechas estipuladas por MINEDU. - Resolución ministerial de Licenciamiento emitida por MINEDU.	2026-2027	Dirección General Comité de licenciamiento	Recursos propios
Promover la solidaridad y fortalecer los vínculos de la institución con la comunidad.	- Organización y planificación de actividades de proyección social y extensión estudiantil. - Monitoreo y evaluación de las actividades programadas.	- Se realiza una jornada por periodo lectivo de proyección social y extensión estudiantil según programa de estudio. - Actividades programadas y ejecutadas al 100%.	2026-2032	Dirección general Área de bienestar y empleabilidad Coord. de programas de estudios & calidad Área de identidad & imagen institucional	Recursos propios
Mejorar el plan de marketing y publicidad institucional.	- Elaboración e implementación de un plan de marketing y publicidad institucional y por programa de estudio. - Estudio de mercado para mejorar el posicionamiento institucional en la región y todo el país.	- Plan de marketing y publicidad institucional elaborado e implementado con tres meses de anticipación a cada periodo lectivo. - Se mejora el posicionamiento institucional en un 2% anual con respecto al año anterior.	2026-2032	Unidad Administrativa Área de calidad y formación continua Área de identidad & imagen institucional	Recursos propios

OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 02: Fortalecer la gestión pedagógica con la finalidad de formar profesionales técnicos de calidad acorde con los requerimientos del sector productivo y servicios de los programas de estudios ofertados, maximizando así las competencias del personal docente, el rendimiento académico de todos los estudiantes y la inserción laboral de los egresados.

ESTRATEGIAS	ACCIONES A EJECUTAR	INDICADOR (LOGRO)	PERIODO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Fortalecer las competencias del personal docente.	- Inducción docente antes de cada periodo lectivo. - Capacitación y actualización docente permanente.	- Todos los docentes que se incorporan a la institución reciben una inducción para que alcancen el perfil del docente establecido. - Todos los docentes deben ser perfeccionados, según las necesidades de la institución.	2026-2032	Unidad Académica Área de calidad y formación continua Coord. de programas de estudio	Recursos propios
Mejorar la administración y organización de los recursos educativos en función del PEI y los resultados de aprendizaje.	- Organización y administración de recursos educativos. - Monitoreo y seguimiento docente permanente.	- 100% de los recursos educativos organizados y operativos. - Todos los docentes cuentan con monitoreo y seguimiento.	2026-2032	Unidad Académica Área de calidad y formación continua Coord. de programas de estudio	Recursos propios
Fortalecer los procesos claves de la gestión pedagógica para mejorar el rendimiento académico de todos los estudiantes.	- Evaluación de diagnóstico, formativa y sumativa. - Data estadística y ponderados por cada periodo académico y periodo lectivo. - Programación de talleres de reforzamiento académico para ingresantes.	- Todos los estudiantes son evaluados permanentemente en cada periodo lectivo. - Al término de cada periodo lectivo, el 90% de los estudiantes se ubican en los niveles de logro bueno, notable y sobresaliente. - Todos los estudiantes del primer periodo académico reciben reforzamiento académico.	2026-2032	Unidad Académica Área de bienestar y empleabilidad Coord. de programas de estudio	Recursos propios
Establecer una vinculación y seguimiento permanente y recíproco entre egresados e IEST Pablo Casals para enriquecer y fortalecer la vida institucional.	- Gestión de canales de comunicación eficientes con los egresados. - Gestión de mecanismos y acciones de vínculo entre egresados y su alma máter - Generación de data que sirva de reflexión, optimización y mejora de cada programa de estudios. - Organización de cursos de actualización profesional para egresados. - Incorporación de egresados para la participación en actividades institucionales según sus comités establecidos. - Creación de asociaciones de egresados.	- Sistema Web de seguimiento a egresados establecido al 100% al término del año lectivo 2026 - Actividades curriculares y extracurriculares de integración con egresados durante el día del egresado casalista. - Encuestas continuas a egresados para validar su información. - 50% de los egresados participan de cursos de actualización profesional. - Todos los programas de estudio cuentan con un comité de egresados que participa en distinto tipo de actividades institucionales. - Todos los programas de estudios cuentan con una asociación de egresados debidamente formalizada.	2026-2032	Dirección general Área de EFSRT Área de identidad & imagen institucional Unidad Académica Área de bienestar & empleabilidad Coord. de calidad y formación continua & programas de estudio	Recursos propios
Mejorar el acceso a información científica y tecnológica de calidad para el desarrollo de las actividades académicas.	- Implementación de la biblioteca con recursos bibliográficos actualizados. - Creación de la biblioteca virtual.	- Al término de cada año lectivo, el 10% de material bibliográfico debe ser actualizado con una antigüedad no mayor de 5 años. - Al término del año lectivo 2026, se crea e implementa la biblioteca virtual con al menos el 20% de material bibliográfico.	2026-2032	Dirección general Unidad Administrativa Coord. de programas de estudio Asesoría jurídica	Recursos propios
Consolidar, integrar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes a través de la realización de EFSRT.	- Elaboración de un plan de gestión para el desarrollo de acuerdo a la naturaleza del programa de estudio. - Realización de convenios con entidades públicas y privadas de salud.	- Todos los estudiantes deben realizar las EFSRT vinculadas a su programa de estudio. - Al término de cada año lectivo se firman 2 convenios con entidades públicas o	2026-2032	Dirección general Área de EFSRT Coord. de programas de estudio	Recursos propios

	- Monitoreo y evaluación permanente de las actividades de EFSRT de los estudiantes.	privadas para las EFSRT según programa de estudio. - El 80% de la ejecución de las EFSRT debe ser a través de plazas obtenidas por convenio. - Todos los estudiantes deben ser evaluados durante todo el periodo de actividades de EFSRT.			
Reforzar las competencias específicas y de empleabilidad a través de jornadas científico-tecnológicas de actualización dirigido a estudiantes.	- Implementación de un plan anual de actualización académica en las modalidades de cursos, talleres, diplomados, entre otros. - Organización de jornadas de presentación de proyectos productivos e investigaciones tecnológicas. - Programación de actividades para el cuidado y protección del medio ambiente en la región.	- Todos los estudiantes deben contar con un total de 10 créditos equivalente a 320 horas académicas al culminar sus estudios para iniciar su proceso de titulación. - Todos los estudiantes deben tener al menos un certificado de ponencia y sustentación de un proyecto productivo o trabajo de investigación tecnológica para iniciar su proceso de titulación. - Todos los estudiantes deben acreditar la ejecución de un proyecto tecnológico durante su formación.	2026-2032	Unidad Académica Área de investigación Coord. de programas de estudio Docentes	Recursos propios
Mejorar el acompañamiento psicológico, psicoeducativo, emocional, social y en salud de los estudiantes durante su proceso de formación.	- Creación de la Unidad de Bienestar y Empleabilidad. - Implementación de los Servicios de Consejería, Psicología, servicio médico y Asistencia social. - Elaboración de un plan anual de apoyo y Consejería estudiantil. - Elaboración de un plan de evaluación psicológica a la comunidad estudiantil. - Elaboración de un plan de apoyo estudiantil mediante la asistencia social. - Programación de exámenes médicos básicos a estudiantes con problemas de salud o nutricionales. - Inducción al programa de estudio previo al inicio del periodo lectivo. - Implementación de una Plan estratégico para evitar la deserción estudiantil basado en data estadística real de la institución. - Implementación y cumplimiento de plan de tutoría.	- Al inicio del año lectivo 2026, se crea el área de bienestar y empleabilidad con resolución directoral. - Al inicio del año lectivo 2026, se implementan las áreas de Consejería, Psicología, servicio médico y Asistencia social. - Impartir consejería al 100% de los estudiantes a través de diversas modalidades, priorizando a aquellos estudiantes con bajo rendimiento académico. - Incluir al menos una hora académica dentro del horario de los estudiantes destinada a impartir consejería. - Todos los estudiantes deben pasar por una evaluación psicológica de forma anual. - El 100% de los estudiantes tienen su ficha socioeconómica. - Realizar valoración médica a los estudiantes de los distintos programas de estudios. - Todos los ingresantes reciben inducción institucional y académica al inicio de cada periodo lectivo. - Se reduce al 2% la deserción estudiantil por ciclo académico y por programa de estudios. - Plan de tutoría implementado y ejecutado al 100% al término de cada periodo lectivo.	2026-2032	Dirección general Unidad Académica Coord. de programas de estudios Área de bienestar y empleabilidad	Recursos propios
Fomentar la competitividad en los estudiantes y brindar estímulos a su rendimiento académico.	- Implementación de políticas de subvención e incentivos para estudiantes destacados.	- Se otorga subvenciones, incentivos o certificaciones al tercio superior por periodo académico o programa de estudios.	2026-2032	Unidad Académica Coord. de programas de estudios	Recursos propios
Fomentar las actividades de promoción artística, cultural, programas de	- Organización de un plan anual para la realización de actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas.	- Todos los estudiantes certifican al menos una participación anual en las actividades extra curriculares.	2026-2032	Unidad Académica Área de identidad & imagen institucional	Recursos propios

recreación, deporte que complementen el proceso de formación estudiantil.				Coord. de programas de estudio	
Promover la investigación científica, tecnológica o productiva en docentes y estudiantes.	- Implementación el área de investigación. - Capacitación a docentes y estudiantes en temas referentes a investigación. - Diseño y ejecución de planes de investigación por programa de estudios. - Difusión y publicación de trabajos de investigación.	- Área de investigación implementada a finales del año 2026. - 80% de docentes y estudiantes capacitados en temas de investigación. - Planes de investigación diseñados y ejecutados al 95%. - Trabajos de investigación el 100% difundidos a nivel institucional y el 25% publicados en revistas indexadas.	2026-2032	Dirección general, Unidad Académica Coord. de programas de estudios Área de investigación	Recursos propios
Fortalecer y promover el uso del sistema académico virtual acorde a los avances tecnológicos digitales.	- Implementación del Sistema Web Académico institucional (INTRANET) - Programación de capacitaciones a docentes y estudiantes para uso del sistema académico virtual. - Incorporación en los sílabos de actividades relacionadas a la plataforma virtual.	- Sistema Web Académico implementado al 100% al término del periodo lectivo 2023-I. - Todos los docentes y estudiantes son capacitados respecto al uso del sistema académico virtual. - El 10% del contenido silábico es ejecutado a través del uso de plataforma virtual.	2026-2032	Dirección general Unidad Académica Coord. de programas de estudios Coord. de calidad y formación continua	Recursos propios
Revisar y actualizar los planes de estudio de cada programa acorde a la norma activa del MINEDU.	- Revisión y actualización de los planes de estudio. - Actualización de los contenidos silábicos de las diferentes unidades didácticas según programa de estudio.	- Planes de estudio revisados y actualizados al 100% al inicio del periodo lectivo según fecha de licenciamiento. - Cada periodo lectivo se revisa y actualiza los contenidos silábicos al 100%.	2026-2032	Dirección general Unidad Académica Coord. de programas de estudios Coord. de calidad y formación continua	Recursos propios

OBJETIVO ESTRATÉGICO N° 03: Fortalecer la gestión administrativa y académica con la finalidad de sistematizar los procesos de funcionamiento de la institución, generando así acciones de cambios eficientes y eficaces para la sostenibilidad y mejoramiento continuo del IEST.

ESTRATEGIAS	ACCIONES A EJECUTAR	INDICADOR (LOGRO)	PERIODO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Optimizar las principales funciones administrativas de la institución, con el fin de prestar un mejor servicio institucional.	- Evaluación permanente de la labor administrativa. - Capacitación en técnicas de gestión personal para mejorar el desempeño administrativo. - Elaboración de un plan de trabajo administrativo considerando las funciones específicas de cada trabajador. - Capacitación constante en habilidades blandas. - Elaboración de un plan de calidad y mejora continua institucional.	- Todo el personal administrativo es evaluado al inicio y al término de cada periodo lectivo. - Todo personal administrativo es capacitado en técnicas de gestión. - Plan de trabajo administrativo elaborado y ejecutado por cada año lectivo. - Todo el personal administrativo recibe tres capacitaciones como mínimo por cada periodo lectivo. - Plan de calidad y mejora continua elaborada al inicio de cada año lectivo.	2026-2032	Dirección General Unidad Administrativa GTH	Recursos propios
Actualizar el MPP con el propósito de definir la estructura Organizacional y las funciones de cada puesto en la Institución.	- Rediseño del MPP Según la normativa de la ley 30512 - Actualización del organigrama institucional según el MPP.	- Al inicio del año lectivo 2026 realizar la validación del MPP a través de resolución Directoral. - Al inicio del año lectivo 2026 realizar la validación del Organigrama Institucional a través de Resolución Directoral.	2026-2032	Dirección general GTH	Recursos propios
Reforzar la comunicación institucional para una mejor gestión y desempeño organizacional de manera coherente y pertinente.	- Evaluación de los canales de comunicación en el área laboral institucional. - Programación de actividades de integración para fortalecer las relaciones interpersonales, clima laboral y trabajo en equipo. - Creación de políticas de reconocimiento y motivación personal para la plana docente y administrativa.	- Al finalizar el periodo lectivo evaluar los canales de comunicación en cada área y tomar acciones de encontrarse falencias. - El 100% del personal docente y administrativo participa de las actividades de integración para favorecer las relaciones interpersonales, clima laboral y trabajo en equipo. - Al finalizar el año lectivo otorgar reconocimientos e incentivos al personal docente y administrativo destacado.	2026-2032	Dirección general Unidad Administrativa Unidad Académica GTH	Recursos propios
Regularizar la modalidad laboral del personal docente y administrativo a fin de establecer estabilidad y permanencia en la institución.	- Asignación recursos para contratación de personal docente administrativo estable en la institución. - Contratación de personal docente y administrativo a tiempo completo.	- Asignar el 10% de presupuesto institucional para nuevas contrataciones. - Alcanzar el 20% de estabilidad laboral en el personal docente. - Alcanzar el 80% de estabilidad laboral en el personal administrativo.	2026-2032	Dirección general Unidad Administrativa Unidad Académica GTH Asesoría legal Asesoría contable	Recursos propios
Incluir en los documentos de gestión una normativa sobre la atención a la diversidad e inclusión social.	- Incorporación de artículos al reglamento interno referido a la atención de la diversidad e inclusión social.	- Reglamento interno actualizado al 100 % referente a atención a la diversidad e inclusión social.	2026-2027	Dirección general Unidad Administrativa Unidad Académica GTH	Recursos propios
Implementar la normativa para la prevención y control del hostigamiento sexual.	- Creación de reglamento de prevención y sanción del hostigamiento sexual institucional incluido en el RI. - Reorganización de comité de prevención y control de hostigamiento sexual. - Elaboración de un plan general sobre la prevención y control de hostigamiento sexual.	- Al término del 2025 realizar la validación del reglamento de prevención y sanción del hostigamiento sexual institucional a través de resolución Directoral. - A inicio de cada año lectivo reorganizar el comité de prevención y sanción del hostigamiento sexual institucional a través de resolución Directoral.	2026-2027	Dirección general Unidad Administrativa Unidad Académica GTH Asesoría legal Asesoría contable	Recursos propios

		- A inicio de cada año lectivo se elabora un plan de prevención y control del hostigamiento sexual institucional.			
Implementar prácticas ambientales de gestión del riesgo que protejan a los miembros y al patrimonio institucional.	- Creación de manuales de bioseguridad institucional y por cada programa de estudio, según normativa de MINSA.	- A finales del 2026 cada programa de estudio cuenta con su propio manual de bioseguridad, así como a nivel institucional.	2026-2027	Dirección general Unidad Académica Docentes Asesoría legal Asesoría contable	Recursos propios
Implementar el servicio de seguridad y vigilancia institucional.	- Implementación del servicio de seguridad y vigilancia institucional. - Elaboración de un plan de seguridad y vigilancia institucional.	- Al inicio del 2026 la institución cuenta con el servicio de seguridad y vigilancia institucional mediante resolución directoral. - Cada inicio de año lectivo se presenta un plan de seguridad y vigilancia actualizado según la situación real.	2026-2032	Dirección general GTH Asesoría legal Asesoría contable	Recursos propios
Formalizar la bolsa de trabajo institucional.	- Elaboración de un plan para tener una bolsa de trabajo permanente. - Creación de convenios con instituciones privadas y estatales para optar a ofertas laborales. - Creación de un portal laboral para publicación de ofertas de trabajo.	- Al inicio del 2027 se cuenta con una bolsa de trabajo formalizada. - Al término de cada año se firman 2 convenios laborales con entidades estatales o privadas. - Cada semana se actualiza la bolsa de trabajo institucional.	2027-2032	Dirección general GTH Asesoría legal Asesoría contable	Recursos propios
Solicitar apoyo al programa de Seguridad Ciudadana y a la Policía Nacional para patrullaje en la zona circundante a la institución.	- Solicitud de apoyo al programa de Seguridad Ciudadana y a la Policía Nacional para patrullaje en la zona circundante a la institución.	- Tres meses antes del inicio de cada periodo lectivo se gestiona el apoyo al programa de Seguridad Ciudadana y a la Policía Nacional para patrullaje en la zona circundante a la institución.	2026-2032	Dirección General	Recursos propios

CAPÍTULO III

PROPUESTA PEDAGÓGICA

3.1. MARCO NORMATIVO:

3.1.1. LEY N° 28044 (LEY GENERAL DE EDUCACION)

La presente ley en su capítulo V y artículos 49° al 51° precisa: La Educación Superior es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo de nuestro país.

3.1.2. LEY N° 30512 (DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LA CARRERA PÚBLICA DE SUS DOCENTES)

Título III, Capítulo I - Artículo 55°: “Creación del IES o la EES privados”, se menciona que estas instituciones son personas jurídicas y se crean por iniciativa de sus promotores. Para el inicio de sus actividades se debe contar con la autorización de funcionamiento que otorga el MINEDU.

En el capítulo II - Artículo 56°: “Licenciamiento”, se menciona que el licenciamiento tiene una vigencia de cinco (5) años con la posibilidad de renovarlo, computados a partir del día siguiente de la emisión de la resolución que se les otorga, previa verificación del cumplimiento de las condiciones básicas de calidad (CBC); sin embargo, la licencia otorgada no exime de la obtención de las licencias y/o autorizaciones regionales y municipales de compatibilidad de uso y condiciones apropiadas de higiene, salubridad y seguridad en los locales, entre otras.

3.1.3. Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU, modificado por los Decretos Supremos N° 011-2019 y 016-2021-MINEDU, RVM N° 157-2020-MINEDU, RVM N° 177-2021-MINEDU

El presente Decreto Supremo reglamenta la Ley N° 30512, “Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes”. Las modificaciones son respecto a las modalidades del servicio educativo, el licenciamiento, renovación de licenciamiento y ampliación del servicio educativo de los Institutos y Escuelas de Educación Superior, entre otros aspectos necesarios para la prestación del servicio educativo.

3.1.4. RVM N° 049-2022-MINEDU:

A través de esta resolución se dispone la publicación de los “Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica” aprobados por el artículo 3 de la Resolución Viceministerial N° 178-2018-MINEDU y modificados por la Resolución Viceministerial N° 277-2019-MINEDU.

Los lineamientos tienen la finalidad de garantizar que los Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior Tecnológica gestionen el servicio educativo para la formación de las personas de forma integral, especializada, intercultural, inclusiva y en igualdad de oportunidades, que permita a los egresados tener un adecuado desenvolvimiento en el mundo laboral.

Se pretende establecer disposiciones que regulen y orienten la gestión pedagógica en los institutos, así como asegurar la elaboración e implementación de programas de estudios pertinentes y de calidad.

3.1.5. RVM N° 037-2022-MINEDU:

Documento normativo que contempla las “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”, y el cual se tendrá en cuenta para el Servicio Educativo durante el periodo lectivo 2023-I y 2023-II en temas referentes a la admisión, matrícula, titulación, modalidad del servicio educativa, EFSRT, entre otros.

3.1.6. RVM N° 103-2022-MINEDU:

Documento normativo que contempla las “Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica”, el cual se tendrá en cuenta para el desarrollo del Servicio Educativo basado en estándares de calidad para el proceso de licenciamiento de los IEST.

3.2. CONTEXTO SOCIAL:

a) CONTEXTO MUNDIAL:

A nivel mundial, la crisis sanitaria de 2019 aceleró una transformación digital irreversible, convirtiendo al uso intensivo de las TIC en el eje central de la educación superior contemporánea. Al 2026, la comunidad académica internacional ha trascendido la fase de emergencia para consolidar sistemas educativos resilientes que integran la investigación tecnológica y la proyección social virtual como aprendizajes permanentes. Las instituciones de nivel superior han adaptado sus planes de estudio para mitigar riesgos futuros, garantizando que el desarrollo de competencias digitales en docentes y estudiantes sea la base de una formación técnica competitiva y alineada a las demandas de un mundo globalizado y tecnológicamente interconectado.

La educación actual se fundamenta en el concepto de aula híbrida, un escenario disruptivo que elimina las barreras espacio-temporales mediante la integración estratégica de sesiones sincrónicas y asincrónicas. Este modelo permite una interacción fluida entre asistentes físicos y virtuales, exigiendo al docente dominar canales digitales para transmitir experiencias curriculares significativas en tiempo real. Para el IEST Privado Pablo Casals, la planificación del futuro educativo implica adoptar estas modalidades mixtas como un estándar de calidad, asegurando que la enseñanza técnica en salud y servicios responda con agilidad a los cambios estratégicos globales, potenciando la flexibilidad académica y la innovación pedagógica en beneficio de la sociedad.

b) CONTEXTO NACIONAL:

En el Perú, la transición forzada de la educación presencial a la virtualidad durante la emergencia sanitaria impulsó un rediseño estructural de los roles académicos, donde el docente migró hacia un perfil de facilitador y el estudiante hacia el autoaprendizaje disciplinado. Al 2026, el sistema nacional ha asimilado las brechas de acceso y las pérdidas de aprendizaje —que afectaron especialmente a mujeres de bajos recursos— mediante un retorno sólido a la presencialidad, pero enriquecido por las TIC. El IEST Privado Pablo Casals asume este contexto fortaleciendo su gestión educativa para cerrar las brechas post-pandemia, garantizando la continuidad de estudios

bajo los estándares de calidad que exige el Ministerio de Educación en un entorno de recuperación social y emocional.

Actualmente, la formación técnica en el país se fundamenta en el enfoque por competencias, exigiendo una simbiosis entre el desempeño laboral y el aprendizaje práctico que solo la presencialidad puede consolidar plenamente. Aunque la tendencia global sugiere flexibilidad, el marco nacional para carreras de salud y tecnología prioriza la formación en aula y laboratorio para asegurar la pericia técnica y el uso de plataformas digitales como soporte administrativo y académico. Para nuestra institución, este reto demanda la actualización constante de los instrumentos de gestión y procesos de mejora continua, reafirmando que el servicio educativo es netamente presencial para garantizar la excelencia en la formación de profesionales que el mercado productivo peruano requiere con urgencia.

c) CONTEXTO REGIONAL Y LOCAL:

A nivel regional, la provincia de Trujillo y el departamento de La Libertad han consolidado su posición como el núcleo de formación técnica del norte peruano, enfrentando el desafío de recuperar el 15% de la matrícula afectada por la crisis sanitaria. Al 2026, la región ha priorizado la formación en entornos físicos especializados, donde el retorno a la presencialidad es fundamental para asegurar que los estudiantes de provincias aledañas logren el dominio práctico necesario en sectores críticos. El IEST Privado Pablo Casals lidera esta etapa de reactivación, enfocando sus esfuerzos en la recuperación de aprendizajes y en el soporte emocional de una comunidad estudiantil que demanda excelencia en infraestructura para validar sus competencias frente a un mercado laboral regional cada vez más competitivo.

La propuesta pedagógica en Trujillo se alinea hoy con la demanda de un sector productivo que exige técnicos de salud con habilidades procedimentales impecables, las cuales se perfeccionan únicamente mediante el servicio presencial y el contacto directo en laboratorios. Ante la brecha de capital humano calificado en la región, la institución actualiza sus instrumentos de gestión para integrar el uso de plataformas digitales como herramientas de apoyo, sin sustituir la formación en aula. Este enfoque garantiza que los futuros profesionales de La Libertad no solo cierren las

brechas educativas heredadas de la pandemia, sino que se conviertan en agentes de cambio con alta autodisciplina, capaces de responder a las necesidades específicas de las redes asistenciales y empresas locales.

3.3. EDUCACION SUPERIOR:

Este tipo de educación atiende la última fase del proceso educativo, que se ofrece en universidades e institutos, cuya enseñanza promovida es de nivel superior. La educación le brinda al estudiante la oportunidad de capacitarse académicamente para luego poder desarrollarse en su campo laboral. Es por ello se estudian un conjunto de asignaturas que se consideran obligatorias donde se deben desarrollar una serie de competencias profesionales que justifiquen a un profesional de calidad. Es importante que el futuro profesional tenga en claro su vocación profesional y el mercado laboral en relación con la carrera que desea cursar.

La educación superior tiene como objetivo la formación de capacidades y actitudes de los individuos para su integración a la sociedad además como aquellos seres capaces de transformar la realidad social en post de los valores vigentes de la actualidad. Por lo tanto, la tarea de la educación superior es la formación de profesionales competentes; individuos que resuelvan creativamente, es decir, la manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales. No podemos hablar de educación superior sin relacionarlo con la investigación primordial para la formación integral del estudiante. Los procesos de investigación conllevan a los futuros profesionales a elaborar sus productos finales de sus carreras profesionales y permiten desarrollar artículos e informes que son el resultado de estos procesos de investigación. Por otro lado, con la promulgación de la Ley N°30512, se establecieron las bases para la reestructuración y la mejora de la calidad de la Educación Superior Tecnológica y Pedagógica. En ese sentido, el estado peruano implementó un sistema de aseguramiento de la calidad tanto en la educación Universitaria como en la Educación Superior Tecnológica y Pedagógica, cuyo punto de partida es el procedimiento de licenciamiento institucional, al fin de que los institutos y las escuelas cumplan con las condiciones básicas de calidad, entendidas como requerimientos mínimos para la provisión del servicio educativo.

La ley N°30512 regula la creación, licenciamiento, régimen académico, gestión, supervisión y fiscalización de los Institutos de Educación Superior (IES) y las Escuelas de Educación Superior (EES) públicos y privados, a fin de que brinden una formación de calidad para el desarrollo de las personas, que respondan a las necesidades del país, del mercado laboral y del sistema educativo y su articulación con los sectores productivos, que permitan el desarrollo de las Ciencia y Tecnología.

Según la Ley de Educación N° 30512 se tiene en cuenta los siguientes principios:

- **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.
- **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.
- **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.

- **Mérito.** Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permitan el desarrollo personal y profesional.
- **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.

3.4. MARCO FILOSÓFICO-PEDAGÓGICO:

El marco filosófico-pedagógico del IEST Privado Pablo Casals se sustenta en una síntesis de las teorías de Bruner, Ausubel y Vygotsky, promoviendo un aprendizaje por descubrimiento, significativo y sociocultural. Este enfoque se personaliza mediante la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner y el humanismo de Rogers, permitiendo que cada estudiante de salud y tecnología potencie sus fortalezas individuales en un entorno colaborativo. Al integrar los saberes previos con la experiencia directa en laboratorios y campos clínicos, la institución garantiza que el aprendizaje trascienda la memorización para convertirse en una herramienta práctica de transformación intelectual y social, donde el docente actúa como facilitador del potencial de cada educando.

A nivel nacional, nuestra filosofía recoge el pensamiento democrático y social de Villarán, Encinas, Mariátegui y Salazar Bondy, defendiendo una educación técnica inclusiva, ética y diversificada. El modelo educativo se orienta al desarrollo integral del hombre bajo el enfoque del ser, saber y hacer, buscando la excelencia tecnológica a través de la formación de técnicos polivalentes y competitivos que impulsen el bienestar colectivo. Al promover la investigación, la innovación y el reconocimiento social de la carrera técnica, el Pablo Casals asegura la pertinencia de su oferta formativa, formando profesionales comprometidos con la realidad económica del país y capaces de liderar con valores el desarrollo sostenible de la región.

3.5. DISEÑO CURRICULAR

El Diseño Curricular que desarrolla el Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado “PABLO CASALS” se basa en el enfoque por competencias y tiene una estructura modular. El enfoque por competencias responde a la demanda ocupacional y en el proceso de la formación tiene la característica de integrar los procedimientos, los conocimientos y las actitudes configurando un todo, por eso es “holístico”.

3.5.1. Características del currículo del IESTP “PABLO CASALS”:

-  Está orientado a los requerimientos laborales.
-  Es dinámico.
-  Es Flexible y modular.
-  Es Permanente e Integral.

3.5.2. Enfoque por competencias: El enfoque por competencias surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo y de nuevas exigencias de competitividad respecto a la forma de desempeño de la persona en el mundo laboral. También como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción, en general la sociedad y elevar así el nivel de competitividad, de trabajo y condiciones de vida de la población.

La competencia se define como la facultad que tiene la persona de actuar en situaciones complejas y auténticas, movilizandoy combinando reflexivamente distintas capacidades con el fin de lograr un propósito y generar respuestas pertinentes a problemas, así como de tomar decisiones.

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

Para la formación profesional, la competencia general de cada programa de estudio es definido tomando en cuenta a la comunidad, el sector empresarial y de servicios.

3.5.3. Sistema modular: La “estructura modular” organiza la oferta formativa en ciclos terminales y acumulativos, denominados módulos que responden a la demanda laboral y se adaptan a las necesidades y tiempos de los estudiantes, con el propósito de fomentar y promover las oportunidades de movilidad estudiantil hacia la empleabilidad, con salidas rápidas al mercado laboral durante su formación y brindarle la posibilidad de reinsertarse al sistema educativo para la culminación de su formación profesional.

3.6. PLAN DE ESTUDIOS:

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

Los elementos que se considera en el plan de estudio son los siguientes:

- A. Módulo:** es un bloque coherente de formación asociado a una unidad de competencia correspondiente a una carrera profesional. Esta organización posibilita certificaciones progresivas facilitando el tránsito del mundo formativo al laboral y viceversa. La denominación del módulo debe ser precisa, clara y guardar relación con la función productiva descrita en dicha unidad de competencia
- B. Unidad de Competencia:** es una función del proceso productivo que puede ser desempeñado por un trabajador; esto a su vez implica realizar actividades y tareas que le exigen movilizar e integrar un conjunto de saberes (habilidades, conocimientos, actitudes y valores).
- C. Competencias para la empleabilidad:** para la propuesta pedagógica del IEST Privado Pablo Casals, las competencias para la empleabilidad se definen como el conjunto de capacidades transversales esenciales que garantizan la inserción, permanencia y éxito profesional de nuestros egresados en el mercado laboral formal. Basándonos en el catálogo institucional, estas competencias se estructuran en los siguientes diez ejes fundamentales:
 - **Comunicación e Idiomas:** Se prioriza la Comunicación Oral para interactuar eficazmente en contextos sociales y laborales,

complementada con el dominio del inglés para la comunicación efectiva en entornos multiculturales y técnicos.

- **Gestión Tecnológica e Innovación:** El estudiante desarrolla solvencia en el uso de Tecnologías de la Información (TIC) para optimizar procesos y lidera la Innovación Tecnológica mediante el diseño de proyectos sostenibles que resuelven problemas concretos de su área laboral.
- **Fundamentos Científicos y Empresariales:** Se aplica la Matemática y Estadística Aplicada para el análisis de datos y la toma de decisiones en ciencias de la salud, junto con la Gestión Empresarial para administrar eficientemente unidades o iniciativas productivas.
- **Ética, Liderazgo y Convivencia:** La formación fomenta un Comportamiento Ético basado en el respeto y la dignidad humana, potenciando el Liderazgo y Trabajo en Equipo de manera colaborativa para alcanzar objetivos organizacionales comunes.
- **Responsabilidad Social y Global:** Se promueve la Interculturalidad mediante el reconocimiento de la diversidad cultural y saberes tradicionales, además de un compromiso firme con el Medio Ambiente y Responsabilidad Social, impulsando prácticas de conservación y desarrollo sostenible.

D. Indicador de logro: son resultados de aprendizaje evidenciando el logro de las capacidades, por tanto, deben ser observables y medibles. Nos proporciona información sobre el avance en el proceso del logro de cada una de las capacidades.

E. Contenidos: son saberes (habilidades, conocimientos y actitudes) necesarios para adquirir las capacidades, por ende, las competencias a las que se asocia. Por tanto, éstos al constituir medios para lograr la capacidad deben ser los más propicios. Los contenidos se enuncian y organizan temáticamente considerando su nivel de complejidad y pueden partir de lo simple a lo complejo, de lo general a lo específico. Hay contenidos que son la base para el aprendizaje de otro, en consecuencia, van secuenciados tomando en cuenta el proceso de aprendizaje.

F. Experiencias formativas en situación real de trabajo (EFSRT): son actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes, a fin de

complementar las capacidades vinculadas con una carrera profesional y puede ser distribuidas a lo largo del itinerario formativo.

- G. Requerimientos mínimos:** son los requisitos básicos necesarios para su desarrollo en el ámbito educativo. Estos son equipamiento, espacios e instalaciones y perfil profesional del docente. Estos requisitos tienen carácter orientador para la organización del desarrollo de la carrera profesional.
- H. Unidad Didáctica:** es una forma de planificar el proceso de enseñanza aprendizaje alrededor de contenidos o procesos productivos que se convierten en ejes integradores del proceso de aprendizaje, aportándole consistencia y significatividad. Es decir, organiza contenidos, experiencias o actividades en torno a un eje que los integra por afinidad temática y secuencia lógica de la disciplina o por el proceso productivo que los estudiantes deben realizar. La unidad didáctica, puede ser desarrollada a través de proyectos u otras estrategias didácticas; de conformidad con la naturaleza de la carrera profesional, las necesidades de desarrollo productivo, el nivel de desarrollo del estudiante, el proyecto educativo, recursos disponibles, entre otros aspectos.
- I. Créditos y horas:** se realiza tomando en consideración el nivel de complejidad de la capacidad o capacidades a desarrollar y de los contenidos de aprendizaje vinculados a ellos, así como al desarrollo biopsicosocial del estudiante y sus conocimientos previos. El crédito académico, equivale a un mínimo de 16 horas lectivas de teoría o 32 horas de práctica.
- J. Itinerario del Plan de Estudios:** se organiza tomando en cuenta el cuadro de distribución de créditos y horas según el nivel formativo de la carrera. Se debe presentar por cada módulo formativo las unidades didácticas correspondientes y las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, especificando el número de créditos y horas que se desarrollarán a lo largo del plan de estudios. Además, establece la trayectoria que seguirán los estudiantes para lograr las competencias de un programa de estudios.
 - ☐ Los componentes básicos del itinerario formativo son:
 - ✓ Unidades Didácticas Específicas
 - ✓ Unidades Didácticas para la empleabilidad.
 - ✓ Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo.

- El número total de horas y el número de créditos necesario para la formación profesional es de acuerdo al diseño curricular.

K. Sílabo: es el documento oficial de planificación y guía para el desarrollo de una unidad didáctica, de obligatorio cumplimiento, en que aparece el nombre de la Unidad Didáctica, sus datos de identificación y el profesor responsable, entre otros componentes del currículo.

3.7. PROGRAMACIÓN CURRICULAR:

La programación se efectúa a partir del análisis de las capacidades terminales, indicadores de logros, criterios de evaluación y contenidos básicos del módulo en la Unidad Didáctica (UD).

3.7.1. Contextualización del Módulo: Proceso a través del cual, la UD se ajusta a los parámetros particulares de los diversos entornos, la institución y programas de estudios. Para ello se deben:

- Realizar mesas de trabajo con todos los actores educativos internos y externos a fin de actualizar la oferta y demanda educativa.
- Usar la tecnología informática para la recepción del requerimiento de la demanda del sector productivo, en virtud a la imposibilidad de su presencia física.

3.7.2. Identificación de las unidades didácticas: Antes del inicio de cada semestre se debe planificar la organización, contextualización y secuenciación de contenidos básicos en función a las exigencias del Sector Productivo.

3.7.3. Programación/Sílabo de la unidad didáctica: Los docentes antes del inicio de cada periodo lectivo, organizarán la programación / sílabo y lo presentarán al coordinador de cada programa de estudios para su revisión y su visación respectiva, el sílabo se dará a conocer a los estudiantes al inicio del desarrollo de cada periodo lectivo. La UD se programan de acuerdo al modelo contextualizado a nivel institucional.

3.7.4. Actividades de Aprendizaje: Las actividades son espacios organizados para realizar el aprendizaje activo, reflexivo e integrador, orientan la forma de abordar el trabajo de la Unidades Didácticas en el laboratorio, campo, taller o en aula, de los diferentes tipos de contenidos que deben

adquirir los estudiantes para alcanzar las capacidades con la facilitación o mediación del docente.

Las actividades de aprendizaje se basan en un formato de **sesión de aprendizaje** que incluye las siguientes partes:

1. INICIO:

- a) **Problematización:** consiste en plantear situaciones reales o simuladas, retadoras y desafiantes, extraídas del contexto sociocultural del estudiante para movilizar su interés y necesidades. A través de cuestionamientos cotidianos que ponen a prueba competencias y capacidades, se articula activamente la motivación, los saberes previos y el conflicto cognitivo con el propósito de la sesión.
- b) **Motivación inicial:** se basa en una comunicación asertiva y horizontal que genera un clima emocional positivo para captar la atención del estudiante mediante actividades intrínsecas o extrínsecas. El docente busca que el alumno exponga espontáneamente sus saberes previos —conceptuales, procedimentales y actitudinales— sintonizándolo con el propósito de la sesión. Al despenalizar el error y despertar procesos de razonamiento, se garantiza que la expectativa y la perseverancia se mantengan durante todo el desarrollo de la competencia.
- c) **Recuperación de saberes previos:** constituye el punto de partida obligatorio de todo aprendizaje, integrando las vivencias, conocimientos, creencias y emociones que el estudiante posee. El docente actúa como un facilitador que contextualiza el nuevo saber transformándolo en preguntas que vinculen el contenido con la vida cotidiana y las necesidades del alumno, respetando siempre sus diferentes niveles de conocimiento.

En esta etapa, el docente debe escuchar activamente y registrar metódicamente las afirmaciones del discente sin contradecirlas, fijando la atención en sus propias ideas para que funcionen como el cimiento donde se reestructurará o complementará el nuevo aprendizaje significativo.
- d) **Conflicto cognitivo:** busca generar polémica y debate al problematizar el pensamiento del estudiante, yendo más allá de la simple recuperación de saberes previos. El docente formula

preguntas hipotéticas o dilemas con opciones inciertas que provocan un desequilibrio cognitivo, obligando al alumno a reflexionar panorámicamente sobre sus conocimientos y experiencias. Durante este proceso, el docente actúa como un interlocutor que guía el debate, permitiendo que el estudiante tome plena conciencia de sus propias ideas al enfrentar el desafío de resolver la incertidumbre planteada.

- e) **Propósito y organización:** El docente informa con claridad del propósito de la sesión a los estudiantes (aprendizaje esperado). Implica dar a conocer a los estudiantes los aprendizajes que se espera que logren, el tipo de actividades que van a realizar y cómo serán evaluados.

2. PROCESO:

- a) **Presentación del nuevo saber:** se centra en la Presentación del Nuevo Saber, donde el docente transforma el conocimiento disciplinar científico en un contenido didáctico contextualizado a la realidad social y necesidades del alumno. Esta presentación debe ser visualmente atractiva y diversificada, utilizando no solo textos base, sino también módulos, infografías, artículos de investigación y organizadores del conocimiento que le den profundidad a la capacidad que se busca desarrollar. El nuevo saber se propone como una alternativa significativa que permite al estudiante extender la aplicación de sus competencias de manera amena, directa y rigurosa.
- b) **Organización del trabajo del estudiante:** inicia tras recibir indicaciones precisas del docente, dando paso a la exploración activa del nuevo saber, ya sea de forma individual o grupal. En esta fase, los alumnos realizan la recepción e identificación global de la información mediante técnicas e instrumentos previamente definidos por el docente. La formación de los equipos de trabajo es un proceso estratégico que debe consolidarse antes de la presentación del nuevo saber para asegurar una transición fluida hacia el aprendizaje colaborativo.
- c) **Procesamiento de la información por los estudiantes:** representa el núcleo de la actividad reflexiva del estudiante, donde el protagonismo se desplaza del diálogo docente-alumno hacia el

diálogo alumno-alumno para fomentar el razonamiento cooperativo. En esta fase, los estudiantes emplean herramientas cognitivas y organizadores del conocimiento para analizar el contenido, trabajando en equipos o tándem bajo el monitoreo detallado del docente, quien orienta la búsqueda de respuestas sin otorgarlas directamente. El proceso culmina con la consolidación de acuerdos grupales y la comunicación de resultados mediante exposiciones, debates o productos gráficos que evidencian el logro de la capacidad motora o cognitiva propuesta.

- d) **Sistematización o construcción del nuevo saber:** marca el retorno a la reflexión guiada, donde el diálogo evoluciona de la interacción entre pares hacia un diálogo alumno-profesor bajo la responsabilidad exclusiva del docente. En esta fase, el maestro fija el conocimiento y precisa los procesos cognitivos utilizando recursos visuales como infografías, archivos PPT o organizadores, profundizando en los puntos críticos observados durante el trabajo grupal. Finalmente, el docente contrasta el nuevo saber con los saberes previos registrados al inicio, permitiendo que los estudiantes tomen nota de la información completa, metódica y confiable que garantiza el dominio técnico de la capacidad.
- e) **Aplicación de la información:** es el momento donde los estudiantes transfieren los conocimientos, actitudes y procesos cognitivos a contextos similares o nuevos, trabajando de forma individual o grupal bajo consignas específicas. En esta etapa se puede integrar el modelo de **clase invertida**, permitiendo que el alumno gestione su aprendizaje de manera autónoma mediante recursos multimedia y TIC fuera del aula. El tiempo presencial se optimiza para el debate de puntos clave y la resolución de dificultades, mientras el docente actúa como guía y tutor de un grupo que adopta un rol activo y mantiene una comunicación fluida a través de foros y redes sociales.

3. CIERRE:

- f) **Actividades de reforzamiento:** aclaran, fundamentan y ejemplifican el conocimiento mediante una interacción dinámica de preguntas y respuestas entre el docente y el alumno. El maestro incide estratégicamente en los puntos vulnerables detectados

durante la sistematización para asegurar que las habilidades y herramientas cognitivas queden plenamente consolidadas. Finalmente, se proponen actividades de extensión fuera del aula, diseñadas como tareas prácticas o consultas bibliográficas precisas y didácticas, que permiten al estudiante reforzar el aprendizaje de manera autónoma sin demandar un tiempo excesivo en su horario extracurricular.

- g) Evaluación del aprendizaje esperado:** se diseña a partir de situaciones auténticas y complejas, funcionando como un proceso continuo de observación y registro del desempeño del estudiante desde el inicio hasta el fin de la sesión. Bajo un enfoque formativo, esta etapa confronta el aprendizaje esperado con los avances reales, evaluando de manera oportuna y asertiva las dimensiones conceptuales, procedimentales y actitudinales mediante instrumentos alineados estrictamente con los indicadores y propósitos de aprendizaje previstos.

Finalmente, el cierre promueve la **metacognición**, donde el estudiante realiza un monitoreo mental de sus propios procesos de pensamiento y reflexiona sobre las estrategias utilizadas para procesar la información. Se generan espacios de autoevaluación y coevaluación que permiten al alumno identificar la calidad de su desempeño y mejorar sus resultados, asegurando que el aprendizaje sea consciente y autorregulado.

MODELO DE SESIÓN DE APRENDIZAJE

Unidad Didáctica					
Turno		Periodo académico		Horas pedagógicas	
Semana N°		Fecha(s)			
Docente					

Elemento del indicador de logro de la capacidad					
Contenidos					
Ambiente	Aula		Laboratorio		Taller

Momentos	Actividad	Estrategias Enseñanza-Aprendizaje	Recursos didácticos	Tiempo (minutos)
Inicio				
Proceso				
Cierre				

Evaluación				
Indicadores de logro de la sesión (o criterios de evaluación)	Técnicas	Instrumentos	Peso o porcentaje	Momento

Trujillo,de.....del 202....

Docente

V° B° Coord. De Área Académica

3.8. MODALIDAD:

- **PRESENCIAL.** el estudiante casalista desarrolla la totalidad de créditos del programa de estudios en la institución educativa o en las empresas o instituciones públicas o privadas afines a su programa de estudios.

3.9. NIVEL FORMATIVO:

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

3.10. ENFOQUE METODOLÓGICO: En el proceso de enseñanza-aprendizaje, se utilizan métodos, técnicas y estrategias y métodos pedagógicos activos, que permiten proporcionar la ayuda mutua, la cooperación, la participación entre estudiantes y docentes, propiciando el trabajo en equipos. Los métodos activos promueven que los estudiantes sean protagonistas directos del proceso de enseñanza y aprendizaje, haciendo que investiguen y poniendo en juego todas sus potencialidades, partiendo de sus propios intereses y necesidades.

- a) Métodos:** El método da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje. Algunos métodos utilizados en el proceso enseñanza aprendizaje en nuestra institución son:

- ✚ **Inductivo:** consiste en obtener conocimientos generalizables a partir de conocimientos específicos. Así, va de la observación de fenómenos particulares a la formulación de conclusiones generales.
- ✚ **Deductivo:** es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos).
- ✚ **Estudio de casos:** es una metodología donde se trata de aplicar conocimientos y de resolver problemas o de encontrar la solución acertada de un caso problemático, donde la información estructurada parte de unos conocimientos previos y se busca una solución.
- ✚ **Heurístico:** es el conjunto de métodos y técnicas que se emplean con el fin de encontrar y solucionar un problema en aquellos casos que es difícil hallar una solución óptima o satisfactoria.
- ✚ **Científico:** es un proceso que tiene como finalidad establecer relaciones entre hechos para enunciar leyes y teorías que expliquen y fundamenten el funcionamiento del mundo. Es un sistema riguroso que cuenta con una serie de pasos y cuyo fin es generar conocimiento científico a través de la comprobación empírica de fenómenos y hechos. En el método científico se utiliza la observación para proponer una hipótesis que luego se intenta comprobar a través de la experimentación.
- ✚ **Comunicativo:** se caracteriza por ser un enfoque de enseñanza general y no un método de enseñanza con prácticas de clase claramente definidas.

b) Técnicas: Las técnicas de enseñanza - aprendizaje empleadas por los diversos grupos de docentes de la institución reflejan la

acción directa, el paradigma en que se mueve y determinan en cierta medida los momentos y los puntos que se enfatizan en el proceso de aprendizaje. Algunas técnicas que se usan en el proceso de aprendizaje en el instituto son:

- + Lectura comentada.
- + Debate dirigido, conversatorios, simposios, etc.
- + Lluvia de ideas.
- + Dramatización.
- + Técnica expositiva.
- + Método de caso exposición.
- + Experiencia estructurada.
- + Aprendizaje Basado en Problemas.
- + Conferencias y talleres.
- + Herramientas digitales (QUIZZIZ, CANVA, MOODLE, KAHOOT, PADLET)

c) Estrategias: La estrategia es el conjunto de secuencias integradas por actividades, técnicas y recursos educativos que se interrelacionan en el tiempo y en el espacio pedagógico con la finalidad de lograr los aprendizajes. Algunas estrategias que se aplican en el proceso de enseñanza - aprendizaje en la institución son:

- + Pruebas objetivas.
- + Resúmenes.
- + Organizadores visuales.
- + Ilustraciones.
- + Analogías.
- + Preguntas intercaladas, pistas tipográficas.
- + Estructuras textuales.
- + Clase magistral.
- + Trabajo guiado.
- + Tutorías.

 Trabajo individual, en pares y equipo.

 Juego de roles.

3.11. EVALUACIÓN

La concepción de evaluación en el modelo tradicional, considera únicamente a los estudiantes, pero hoy el concepto de evaluación es mucho más amplio, pues se extiende a los docentes, al proceso de enseñanza-aprendizaje, al contexto educativo y a los procesos de gestión. Todos ellos son variables a tener en cuenta y que son susceptibles de ser evaluadas.

3.11.1. Objetivos

- Obtener información actualizada, de manera sistemática y continua sobre la calidad del proceso pedagógico y sus resultados, de acuerdo a los estándares previstos.
- Detectar oportunamente las debilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Fortalecer los procesos claves de la gestión pedagógica para mejorar el rendimiento académico de todos los estudiantes.

3.11.2. Características de la Evaluación

Según el enfoque por competencias, son las siguientes:

- Los resultados obtenidos son su objeto principal.
- Las pruebas y los criterios que la constituyen son públicos.
- Está referenciada por criterios y no por normas.
- Tiene carácter individualizado.
- Tiene carácter acumulativo.
- Admite la evaluación continua a lo largo del proceso formativo.
- Establece situaciones de evaluación en los escenarios reales donde tiene lugar el desempeño de competencias.

Etapas de la evaluación: La evaluación es un proceso que se planifica, permite la revisión permanente de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la participación plena de los actores educativos. Las etapas a seguir son:

- 1) **Planificación:** Momento en que se definen los elementos centrales de la evaluación: qué, para qué, cómo y cuándo se evaluará y con qué. La selección de métodos, técnicas e instrumentos para recoger información ha de estar en total correspondencia con el contexto en el que se desarrolla la evaluación y con la finalidad que pretendemos alcanzar con su realización.
- 2) **Recojo y selección de información:** Se realiza a través de las interacciones educativas, la aplicación de instrumentos, métodos cuantitativos y cualitativos u otras situaciones de evaluación que se considere oportunas, seleccionando la información que resulte más confiable y significativa.
- 3) **Interpretación y valoración de la información:** Se trata de encontrar sentido y asignar un significado a los resultados de la evaluación, determinar si son coherentes o no con los propósitos planteados y emitir juicio de valor para tomar decisiones.
- 4) **Comunicación de los resultados a los estudiantes y otros actores:** Estos deben ser comunicados con la intención de informar los progresos alcanzados y debilidades a superar. A nivel institucional el docente tiene la obligación de comunicar los resultados obtenidos por los estudiantes de manera permanente.
- 5) **Toma de decisiones:** Consiste en formular juicios, tomar decisiones, resumir y dar a conocer la evaluación. También se debe hacer un establecimiento de estrategias para la superación de errores y reforzar los aprendizajes logrados, procurando que éstos sean integrales.

3.11.3. Tipos y Procesos de Evaluación

❖ **Tipos de evaluación:**

- **Evaluación diagnóstica:** es aquella que se realiza previamente al desarrollo de un proceso educativo, cualquiera que éste sea. También se le ha denominado evaluación predictiva.
- **Evaluación formativa:** se basa en evaluar el rendimiento del estudiante durante la formación, algo que se lleva a cabo con regularidad a lo largo del proceso de instrucción.
- **Evaluación sumativa:** mide el rendimiento del estudiante, una vez finalizada la formación. Su objetivo es analizar lo que ha aprendido y lo que no. También evalúa la efectividad del aprendizaje o las reacciones relacionadas con la instrucción.
- **Autoevaluación:** se da cuando el estudiante evalúa su propio desempeño. Esta evaluación le permite emitir juicios sobre sí mismo, participar de manera crítica en la construcción de su aprendizaje y retroalimentarse constantemente para mejorar su proceso de aprendizaje.
- **Coevaluación:** se da cuando el grupo de estudiantes se evalúa. Esta valoración conjunta sobre la actuación del grupo permite identificar los logros personales y grupales, fomentar la participación, reflexión y crítica ante situaciones de aprendizaje, desarrollar actitudes que favorezcan la integración del grupo, la responsabilidad, la tolerancia entre otras
- **Heteroevaluación:** es la evaluación a cargo del docente, quien emite juicios con respecto a los logros de aprendizaje de los estudiantes señalando sus fortalezas y aspectos a mejorar. Se lleva a cabo a través de la observación general del desempeño en las diferentes

situaciones de aprendizaje y también de evidencias específicas.

- **Ordinaria:** Se aplica a todos los estudiantes durante el desarrollo de las unidades didácticas. Durante este proceso, de ser necesario, los estudiantes pueden rendir evaluación de recuperación para alcanzar la calificación aprobatoria, la cual es registrada en un acta de evaluación de recuperación y siempre y cuando hayan obtenido calificativo de 10 a 12).
- **Extraordinaria:** Se aplica cuando el estudiante tiene pendiente entre una (01) o dos (02) Unidades Didácticas para culminar el plan de estudios con el que cursó sus estudios; siempre que no haya transcurrido más de tres (03) años. Esta evaluación extraordinaria será registrada en un acta de evaluación extraordinaria.

❖ **Proceso de evaluación de los estudiantes:**

En la institución, la evaluación es el proceso permanente de obtención de información y reflexión sistemática sobre los aprendizajes del estudiante. Orienta la labor del docente y del estudiante; permite tomar decisiones sobre los reajustes a realizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como en los elementos y procesos del currículo.

1. En la evaluación del aprendizaje de los estudiantes se utiliza el sistema vigesimal. El calificativo mínimo aprobatorio es trece (13). La fracción 0,5 o más se considera como una unidad a favor del estudiante, solo en el promedio de Capacidad Terminal y Promedio Final. Así mismo, el calificativo mínimo aprobatorio para proyecto de investigación y tesis es de catorce (14).
2. Todas las capacidades terminales programadas en la Unidad Didáctica deben ser logradas por los

estudiantes, en consecuencia, se debe alcanzar calificación aprobatoria.

3. La nota final es el promedio de las capacidades terminales, siempre y cuando el estudiante tenga un 70% o más de asistencia y obtenga promedio mínimo aprobatorio.
4. El elemento cognitivo será evaluado a través de pruebas objetivas en las fechas programadas.
5. El estudiante que acumula inasistencias injustificadas en número igual o mayor al 30% del total de horas programadas en la unidad didáctica será desaprobado en forma automática, anotándose en el registro y acta la nota 00 y en observaciones se coloca DPI (desaprobado por inasistencia).
6. En casos excepcionales, con las opiniones favorables del Coordinador de Área Académica y el docente a cargo de la unidad didáctica, se podrá justificar parte de las inasistencias, previa solicitud del estudiante debidamente fundamentada y documentada, dentro de 03 días hábiles de haberse reincorporado.
7. Cada docente, bajo responsabilidad, debe informar al término de cada ciclo los avances y dificultades en el logro de las capacidades terminales de la unidad didáctica a fin que se tome conocimiento de las dificultades que se deriven de una probable desaprobación.
8. Los docentes tienen la responsabilidad de remitir a Secretaría Académica los registros de evaluación e informe semestral debidamente actualizados de acuerdo a las fechas programadas.

En consecuencia, la evaluación de los estudiantes tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

1. **Evaluaciones diagnósticas:** Al inicio del periodo lectivo, se aplicará una evaluación diagnóstica para conocer el nivel de conocimientos previos de los estudiantes, lo que ayudará a adaptar la metodología y contenidos a sus necesidades.
2. **Evaluación formativa:** Durante el proceso de aprendizaje, se aplicarán evaluaciones formativas como quizzes, ejercicios de autoevaluación y cuestionarios. Esto permitirá al docente monitorear el progreso y proporcionar retroalimentación oportuna.
3. **Proyectos colaborativos:** Se asignará proyectos grupales que requieran la aplicación de los conocimientos adquiridos, fomentando la investigación, creatividad y trabajo en equipo. La evaluación considerará la participación, investigación, presentación y resultados obtenidos.
4. **Portafolio de evidencias:** Los estudiantes tendrán un portafolio donde recopilen sus trabajos, investigaciones, reflexiones y logros a lo largo del curso, lo que permitirá evaluar su progreso de manera integral.
5. **Evaluación final:** A través de evaluaciones finales que incluyan una combinación de pruebas teóricas, prácticas y presentación de proyectos para medir los resultados de aprendizaje y la aplicación de conocimientos adquiridos.

❖ **Proceso de recuperación de los estudiantes:**

En el desarrollo de cada una de las capacidades terminales, cuando el docente detecta deficiencias o dificultades de aprendizaje en los alumnos debe implementar inmediatamente un programa de actividades de recuperación del criterio de evaluación, paralelo al desarrollo del siguiente criterio, promoviendo el desarrollo colaborativo entre estudiantes. Este proceso tiene carácter

obligatorio y está bajo responsabilidad del docente y debe ser monitoreado por el Coordinador de Área Académica respectivo.

El estudiante que, habiendo realizado el programa de actividades de recuperación, obtuviera como resultado de la evaluación de la unidad didáctica una nota menor a trece (13), será considerado como desaprobado en la capacidad terminal.

Al término del semestre, si la nota final es menor a DIEZ (10), repite la Unidad Didáctica y si el estudiante obtuviera nota entre DOCE (12) y DIEZ (10) se considera desaprobado y tiene derecho de participar en el proceso de recuperación a cargo de un jurado consignado. La nueva nota será presentada en un acta firmada por dicho jurado. Esta nota reemplazará a la nota anterior si es que está fuese mayor.

❖ **Proceso de Evaluación de los Docentes.**

Es una estrategia de formación continua con la finalidad de mejorar y fortalecer las competencias profesionales de los docentes.

A nivel institucional las acciones de supervisión y monitoreo se realizan como un permanente proceso de acompañamiento y estímulo a la formación profesional para identificar debilidades, fortalezas y tomar decisiones oportunas que permitan corregir o mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. Tiene las siguientes características:

- Es oportuna: se realiza en el momento adecuado.
- Es formativa: es de superación y tiene una acción enriquecedora.

- Es motivadora: estimula el trabajo docente y brinda apoyo.
- Es participativa: facilita el trato horizontal con los actores.
- Es permanente: se realiza de forma continua.

Más que una supervisión es un servicio de asesoramiento y apoyo a las acciones Técnico-Pedagógico que cumple la Institución, requiere que las mismas respondan a la realidad educativa actual, la cual podemos justificar precisando en distintos aspectos.

En el aspecto técnico-pedagógico es necesario una supervisión especializada que comprenda una tecnología educativa aplicada en el desarrollo de las unidades didácticas de los módulos transversales y módulos técnico profesionales.

La supervisión tendrá como eje central la programación y ejecución de las acciones educativas, así como del sistema de evaluación empleado, esto permitirá realizar un seguimiento continuo sobre el proceso enseñanza-aprendizaje en las diferentes unidades didácticas de los módulos del Plan Curricular. Además, contribuirá en mejorar la identificación del docente con la institución, así como en las relaciones interpersonales docente-estudiante y directivo-docente.

La evaluación es la etapa donde se determina el logro de los resultados obtenidos frente a los resultados programados en cada una de las actividades. Esta evaluación se realiza a nivel de Coordinaciones de Áreas Académicas y Unidad Académica.

Además es importante tener en cuenta la opinión de los estudiantes, en la evaluación de los docentes, ya que son ellos los que directamente están en contacto durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, por consiguiente se realizará la evaluación del docente también con la opinión de los estudiantes, a través de una encuesta de preguntas direccionadas al docente para que el estudiante conteste en forma anónima, cuyo resultado se promediará con el obtenido por la evaluación del Área Académica, para ser informado a la Unidad Académica.

Por lo tanto, la evaluación de los docentes será en base a:

1. **Evaluación de desempeño anual:** Evaluación basada en un sistema de retroalimentación de 360 grados que incluya autoevaluación, evaluaciones por parte de colegas, supervisores, y retroalimentación de los estudiantes. Esto ayudará a identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora.
2. **Observación en el aula:** Observaciones periódicas por parte de coordinadores, usando un marco de competencias docentes, para evaluar la metodología de enseñanza, la gestión del aula y la interacción con los estudiantes.
3. **Portafolio docente:** Presentación de un portafolio que incluya evidencias de su trabajo, como planes de lecciones, materiales utilizados, ejemplos de evaluaciones, y actividades de aprendizaje innovadoras.
4. **Capacitaciones y talleres:** Participación y aplicación de los conocimientos adquiridos en capacitaciones y talleres que les permitan actualizarse en metodologías de enseñanza y herramientas tecnológicas.

3.11.4. Evaluación de los Procesos Académicos

Se evalúa los documentos de gestión institucional, la programación docente y el desarrollo del currículo en relación con su adecuación a las necesidades de la Institución y a las características específicas de los estudiantes basados en el Proyecto Educativo Nacional (PEN) y el Proyecto Educativo Regional (PER). Dicha evaluación incluye los siguientes aspectos:

- Organización de la infraestructura y aprovechamiento de los recursos de la institución.
- Relación entre docente y estudiante.
- Planificación y desarrollo de la práctica docente.
- Relación con el entorno.
- Adecuación de competencias y capacidades.
- Adecuación de los contenidos curriculares.
- Pertinencia entre la metodología y medios educativos.
- Validación de los criterios de evaluación.

3.11.5. Evaluación de la Gestión Educativa.

Es el proceso mediante el cual se verifica y consolida el desempeño educativo e institucional mediante la aplicación de instrumentos y técnicas con la finalidad de generar cambios y mejoras en el ámbito educativo.

Incluye los siguientes aspectos:

- Planificación educativa de los fines y objetivos institucionales.
- Dirección y funcionamiento de la plana jerárquica.
- Organización de la institución educativa.
- Aplicabilidad y pertinencia de los instrumentos de gestión: PEI, PAT, RI, MPP, MPA, etc.
- Supervisión, control y evaluación de la normativa vigente, recursos humanos, materiales, etc.

3.12. CERTIFICACIÓN MODULAR:

Es el proceso donde se emite un certificado modular, el cual es un documento que acredita al estudiante la adquisición de las capacidades terminales del módulo técnico profesional. Se emite en el formato establecido por la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva.

El estudiante para lograr la certificación de un módulo técnico profesional, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber aprobado todas las capacidades terminales en cada una de las unidades didácticas específicas, con nota mínima de TRECE (13).
- b) Haber aprobado todas las capacidades terminales en cada una de las unidades didácticas para la empleabilidad en las que se matriculó, con nota mínima de TRECE (13).
- c) Haber realizado satisfactoriamente las EFSRT con una duración no menor al 35% del número total de horas del módulo técnico profesional.

La expedición del certificado de un módulo técnico profesional es previo cumplimiento del trámite administrativo y requisitos establecidos en el numeral anterior.

3.13. BACHILLER TÉCNICO*: Es el reconcomiendo académico a los egresados al haber culminado un programa de estudios licenciado en el marco de la Ley 30512 de manera satisfactoria, correspondiente al nivel formativo profesional técnico. Para obtener el grado de bachiller técnico, se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- ☐ Haber aprobado el programa de estudios con un mínimo de ciento veinte créditos.
- ☐ Conocimiento de un idioma extranjero en nivel B1 según el Marco Común Europeo de Referencias para las Lenguas.
- ☐ Haber realizado todas sus EFSRT.

- ☐ Haber realizado y aprobado su proyecto de investigación o innovación.
- ☐ Haber realizado su trámite administrativo institucional para obtener el grado de bachiller técnico.

*Después del licenciamiento.

3.14. TITULACIÓN:

Es el proceso donde el IEST Privado “PABLO CASALS” otorga el título al egresado como “Profesional Técnico”, a nombre de la Nación y con mención en el programa de estudio.

Son objetivos del proceso de Titulación en la institución:

- a. Reglamentar la ejecución del proceso de titulación para optar el Título Profesional de Técnico, a nombre de la nación en los diferentes programas de estudio.
- b. Consolidar la formación tecnológica del estudiante mediante el logro de competencias en concordancia con el perfil profesional del programa de estudio.
- c. Establecer las modalidades del proceso de titulación de acuerdo a la naturaleza de cada uno de los programas de estudio, y de acuerdo con los procesos de TITULA.

Son requisitos para la obtención del título de profesional técnico:

- a) Haber concluido y aprobado la totalidad de créditos y módulos del plan de estudio de cada programa con un mínimo de ciento veinte créditos.
- b) Haber realizado y aprobado todas las EFSRT.
- c) Haber rendido y aprobado las pruebas de suficiencia académica en idioma extranjero (B1) y TICs (Ofimática).
- d) Haber obtenido el grado de bachiller técnico (después del licenciamiento).
- e) Haber sustentado y aprobado un trabajo de aplicación profesional según requisito de la institución y/o proyecto productivo emprendedor relacionado con el programa de

estudio o haber rendido y aprobado el examen teórico-práctico que demuestre el logro de las competencias del perfil profesional del programa de estudio.

- f) Haber realizado su trámite administrativo institucional para obtener el título profesional técnico.

3.15. EGRESADOS

3.15.1. INTERMEDIACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

El Plan de intermediación e inserción laboral contiene actividades que incluye aquellas destinadas a establecer alianzas y/o convenios con entidades públicas y privadas, para la intermediación e inserción laboral de los estudiantes y/o egresados. De ser el caso debe adjuntar copia simple del contrato o documento similar que sustente las alianzas y/o convenios establecidos.

Para lograr la ejecución del plan se deberá registrar y actualizar los datos de los estudiantes y egresados; así como, visualizar ofertas de empleo del mercado laboral por sector productivo vinculado a su oferta formativa, realizar postulaciones en línea, entre otros.

La institución garantiza la disponibilidad y operatividad de la bolsa laboral durante todo el periodo de vigencia de la licencia.

3.15.2. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL:

Implementar el sistema de seguimiento de egresados, el cual es necesario como medio para obtener información sobre su desempeño profesional e incorporación al mercado laboral; asimismo con ello se logra un proceso de vinculación de los egresados con el sector empresarial, facilitando su inserción laboral. Estas estrategias de seguimiento deben incluir información y contactos para oportunidades laborales que permitan evaluar la calidad y pertinencia de la educación superior tecnológica, y proponer mecanismos y políticas que coadyuven al mejoramiento de la misma.

Objetivos del seguimiento estratégico de egresados:

- Identificar canales de comunicación y establecer mecanismos de vínculo con egresados.
- Solicitar asesoría a la Dirección Regional de Trabajo de la Libertad para la formalización de la bolsa de trabajo.
- Priorizar a los profesionales técnicos titulados para acceso libre a bolsa de trabajo.
- Capacitar y orientar a los egresados sobre sus derechos laborales, entre otros.
- Elaborar el plan anual de estrategias, actividades y metas programadas.
- Implementar una plataforma virtual o un sistema informático de seguimiento de egresados.

La comunicación entre los egresados y la institución se realizará de manera directa, así como mediante correo institucional, página web institucional, el sistema web académico-egresados institucional, CONECTA, entre otros.

A nivel institucional se realizarán capacitaciones de orientación laboral a fin de desarrollar acciones de acompañamiento y orientación a los estudiantes, asesoría en la búsqueda de empleo (bolsa de trabajo), además de facilitar información e intermediación laboral.

3.16. PERFILES DE LOS COMPONENTES INSTITUCIONALES¹:

A. PERFIL DE POSTULANTE:

Al analizar las habilidades, las cualidades y las características de la personalidad del postulante se convierten en factores determinantes al momento de elegir un programa de estudio. Existen ciertos rasgos que definen a los postulantes:

¹ Para más información ver el REGLAMENTO INTERNO y EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES.

- Vocación de servicio. Un aspirante a estudiar un programa de estudio en salud se preocupa por ayudar a los demás, y, en este caso, orienta su profesión a contribuir en el restablecimiento de la salud de las personas. La vocación de servicio permite ser empático con el resto y asumir un compromiso real de ayudar desinteresadamente a quienes nos rodean.
- Responsabilidad: Ejercer este tipo de profesión implica tener muchas vidas humanas bajo su cuidado, por ello, es importante el valor de la responsabilidad para garantizar el bienestar de las personas a nivel físico y emocional. Asimismo, es necesario porque las profesiones de salud tienen un nivel de exigencia muy alto.
- Trabajo en equipo: Ser un profesional de la salud implica trabajar con otros colegas del sector como, por ejemplo, químicos farmacéuticos, médicos, enfermeras, técnicos, etc. El trabajo en equipo aumenta la seguridad de los pacientes, minimiza los errores y permite que el personal de salud tenga un mejor rendimiento.
- Inteligencia emocional: En estas profesiones se encuentran casos críticos que pueden resquebrajar a los profesionales. La inteligencia emocional ayudará a saber afrontar una muerte, comunicar una enfermedad grave a los familiares del paciente, etc.
- Interés por la investigación: Un postulante a un programa de estudio en salud debe estar en constante actualización, porque, año tras año, los avances tecnológicos cambian, así como los tratamientos que se aplican a los pacientes. El interés por el aprendizaje continuo y la investigación deben liderar la lista de rasgos ideales de un aspirante.

B. PERFIL DEL ESTUDIANTE:

Son considerados estudiantes de la Institución, los que validaron su ingreso con nota aprobatoria en el proceso de admisión y quienes se encuentran debidamente matriculados, organizados y participan activamente en la vida institucional. Las características primordiales son:

- Aplica y relaciona los conocimientos de las distintas áreas académicas y prácticas en la solución de problemas de su comunidad y sociedad.
- Aplica estrategias metacognitivas que le permiten autorregular sus procesos de aprendizaje.
- Investiga, selecciona e integra la información proveniente de diferentes fuentes que le permiten aprender y generar nuevas ideas.
- Analiza críticamente su contexto y genera acciones que lo llevan a la mejora personal y comunitaria.
- Se identifica y compromete de manera asertiva con la institución.
- Es partícipe de una cultura de calidad.
- Conoce su realidad local, comprometiéndose en su transformación y progreso, preocupándose por resolver la problemática de su entorno.
- Practica los valores institucionales de forma permanente.
- Es consciente de su rol como estudiante, de sus deberes y sus obligaciones.
- Es dinámico, creativo, investigador e innovador.
- Organiza eventos socio-culturales y deportivos; así mismo, es protagonista en los eventos psicomotrices, socio-culturales y cívicos.
- Tiene hábitos de lectura, autoestudio, autoformación y autodisciplina.
- Posee conocimientos básicos sobre cultura general.
- Realiza sus tareas y trabajos utilizando las diversas técnicas de dinámica grupal; así como, tiene hábitos de trabajo y producción.

- Practica hábitos de higiene personal y acciones de orden y disciplina.
- Participa en el mantenimiento y conservación de la infraestructura de la Institución.
- Domina conocimientos de acuerdo al avance de la ciencia y tecnología.
- Es líder auténtico y democrático.
- Es solidario en todos los eventos y competencias.

C. PERFIL DEL EGRESADO:

Se elaboró a partir del diagnóstico y tomando como base el perfil del egresado propuesto en las estructuras curriculares propuestas por el Ministerio de Educación.

Los saberes apuntan a una formación integral profundamente humana, que cuida a la vez los aspectos personales y los de relación con los demás, los intelectuales, los afectivo actitudinales y los operativos motores:

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

D. PERFIL DEL DOCENTE:

La docencia debe responder al desarrollo de la formación integral y a la creación y la transmisión del conocimiento,

permitiendo una aproximación autónoma y crítica de los estudiantes a los contenidos, fortaleciendo el trabajo en equipo y dotándolos de herramientas necesarias para enfrentar situaciones nuevas. Debe contar además con las posibilidades suficientes para mantenerse al tanto de las transformaciones del conocimiento. Esta concepción nos remite en forma inmediata al concepto de la formación, el cual es concebido como la acción de dar forma, de hacer al otro, crear y generar nuevas personas.

En este sentido se consideran las siguientes características del perfil ideal del docente:

- Debe poseer una personalidad equilibrada, abierta, sensible, asertiva, proactiva y extrovertida. Con un nivel adecuado de auto concepto y autoestima que le de confianza en sí mismo y la seguridad necesaria para desarrollar una permanente relación constructiva con los otros.
- Debe tener coherencia y claridad definida de los principios, creencias y valores que informan y orientan su propia vida.
- Debe ser una persona con alto sentido de realismo, empezando por el mismo, sabiendo asumir que es un ser humano con sus cualidades y sus capacidades, sus limitaciones y sus imperfecciones.
- Debe poseer un alto sentido de compromiso que asume como formador de otros futuros profesionales. El compromiso va unido a la vocación definida para la tarea que va a desempeñar.

El docente debe desarrollar las siguientes actitudes y comportamientos:

- Profundo control en sus reacciones, empatía y simpatía con las personas de su comunidad educativa.
- Juicio crítico para tomar las decisiones más pertinentes en cada situación.

- Dotes de organizador, impulsor y colaborador en el trabajo en equipo.
- Análisis de la realidad e interpretación adecuada de la misma, procurando distinguir el texto, el contexto, el metacontexto y los símbolos empleados.
- Habilidades como comunicador de los mensajes y estimulador de la oportunidad de realización.
- Capacidad para enfrentarse y proyectar compromisos de acción optimizadora de la situación actual.
- Apertura, flexibilidad y compromiso para asumir la experiencia como problema.
- Crear el ambiente o clima inicial para las experiencias del grupo o de la clase.
- Ayudar a despertar y esclarecer los propósitos individuales, así como los objetivos más generales del grupo.
- Confiar que el estudiante desea realmente alcanzar estas metas para él significativas.
- Organizar y poner a disposición de los alumnos la más amplia gama de recursos para el aprendizaje.
- Considerarse un recurso flexible para ser utilizado por el grupo.
- Aceptar actitudes de contenido intelectual o emocional y esforzarse para dar a cada aspecto el grado de importancia que reviste para la persona o para el grupo.
- Tratar gradualmente de llegar a ser un miembro activo del grupo, expresando sus ideas sólo como un individuo más.
- Tomar la iniciativa de interiorizarse con el grupo, con sus vivencias y su intelecto sin tratar de imponerles, sino presentándolos como un aporte más para compartir con los estudiantes, quienes pueden aceptarlos o rechazarlos.
- Desarrollar actitudes, habilidades y conocimientos relativos a la investigación e innovación tecnológica.
- Desarrollar actitudes de indagación y reflexión crítica permanente de apertura en continua interrogación creativa, hacia las diversas alternativas que pueden plantearse.

- Comprometerse con la permanente acción de descubrir desde el ámbito específico de la educación, las bases de la investigación como forma y objetivo de comprensión y explicación de la realidad.
- Proyectar en un proceso de investigación colectiva dentro de un clima de intercambio, colaboración y búsqueda de nuevas interpretaciones de la realidad desde la teoría y la práctica.
- Desarrollar una permanente actitud de autoformación y actualización profesional.

Estos rasgos le permitirán al docente responder como facilitador del aprendizaje y del desarrollo de sus alumnos como personas y como profesionales. Además, el docente debe ser un profesional que colabora y apoya a otros profesionales en la construcción del conocimiento y de la ciencia, partiendo de la práctica reflexiva que ha acumulado.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE GESTIÓN

4.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

La gestión administrativa que promueve la institución está orientada en garantizar un servicio de calidad educativa para los estudiantes, en lograr resultados efectivos que permita cumplir con la misión institucional, dando apoyo a las funciones administrativas y académicas de docencia e investigación, con creatividad e innovación en cada uno de los procesos.

El crecimiento de la institución, va de acorde a un desarrollo sostenible, a una la correcta asignación y uso eficiente de sus recursos, calidad y mejoramiento continuo de sus servicios y procesos, la modernización de la infraestructura, el respeto por el medio ambiente y el cumplimiento de las políticas administrativas, con miras en la búsqueda constante de la excelencia.

Por lo tanto, la institución está enfocada a ser formadores de profesionales exitosos, adoptando una cultura de la calidad como una forma de vida para poder transitar en estos tiempos de la globalización y sociedad de la información, por la cual se tiene en cuenta instrumentos de gestión administrativa que ayudarán a cumplir los objetivos estratégicos programados al 2030, entre ellos:

A. Proyecto Educativo Institucional (PEI):

En conformidad con los lineamientos, políticas y normas del Ministerio de Educación las cuales exigen un estándar de calidad en los procesos educativos, las instituciones educativas requieren de cambios estratégicos al interior de su organización de forma dinámica e innovadora, capaz de gestionar, desde lo administrativo y pedagógico, la creación de ambientes de aprendizaje, convivencia e inclusión educativa, que permita a los estudiantes mayor crecimiento humano, espiritual e intelectual.

Bajo este escenario se tiene en cuenta al Proyecto Educativo Institucional, como un instrumento que permitirá a la organización,

implementar estrategias y planes de mediano y largo plazo, a transformar la realidad de la Institución en una comunidad basada en calidad educativa y al logro de la formación integral de los estudiantes, por lo que se tiene los siguientes componentes:

- Identidad institucional (visión, misión y valores)
- Diagnóstico (Análisis FODA)
- Objetivos estratégicos
- Propuesta pedagógica
- Propuesta de gestión.

B. Plan Anual de Trabajo (PAT):

Es un instrumento técnico de evaluación de gestión operativa, funcional y articuladora para la mejora de los aprendizajes en una Institución Educativa; a la par tiene por finalidad orientar el proceso educativo de Gestión Pedagógica, Administrativa e Institucional para un determinado periodo lectivo.

El Plan Anual de trabajo se deriva del PEI y concreta una serie de objetivos estratégicos, actividades y proyectos productivos realizables. Cada institución tiene un solo PAT que debe ser evaluado cada semestre para su reajuste.

C. Reglamento Interno (RI):

Es un instrumento normativo que establece un conjunto de directrices y lineamientos en la gestión pedagógica y administrativa, así como procedimientos enmarcados en la visión y misión Institucional, siendo de cumplimiento obligatorio para los diferentes actores de la organización.

La implementación de este documento de gestión permitirá contar con procesos en forma óptima y eficiente, tanto a nivel de gestión académica, investigación, administrativa, desarrollo de las acciones, servicios, así como la supervisión y control de la institución.

D. Manual de Perfiles y Puestos (MPP): es la estructura organizativa de la institución a nivel de sede principal, filial y/o local, a partir de la cual se definen todos los perfiles de puestos necesarios para la prestación

del servicio educativo. Asimismo, contiene el organigrama del IEST, el cual comprende la organización de la institución por áreas y, de ser el caso, debe incluir los puestos vinculantes. Además, tiene la descripción del perfil, su ubicación (área), dependencia jerárquica, interrelaciones jerárquicas funcionales, de autoridad, responsabilidad y coordinación, su finalidad, funciones, requisitos e impedimentos.

E. Manual de Procesos Académicos (MPA): define y desarrolla los procedimientos de forma secuencial y gráfica; y establece los requisitos y mecanismos para el trámite de los procesos de régimen académico, teniendo en cuenta la modalidad del servicio educativo, costos e incrementos para los procesos de régimen académico (tales como admisión, matrícula, reserva de matrícula, licencia de estudios, reincorporación, convalidación, traslados, obtención de certificados, títulos y grados, rectificaciones, duplicados); así como los requisitos, costos e incrementos para el desarrollo de programas de formación continua, experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, otorgamiento de becas y/o créditos educativos, de ser el caso, evaluación, pensiones, entre otros.

F. Plan Estratégico por Programa de Estudios (PEPE):

Es un Instrumento de gestión, que se debe alinear con la visión, misión y objetivos estratégicos de la institución que persigue cada uno de los programas de estudios y es el principal insumo para la elaboración del PAT Institucional, se le considera también como la base que impulsará políticas de formación superior orientada a conseguir la calidad, competitividad académica y administrativa.

G. Informe de Gestión Anual (IGA):

Es un Instrumento de evaluación y seguimiento que muestra el desarrollo y los resultados obtenidos por la ejecución de los procesos, procedimientos y métodos de trabajo desarrollados en un año lectivo, los logros y dificultades identificadas sirven como base para el planeamiento de los siguientes años.

Este informe permite la sistematización de los logros, avances y dificultades, de acuerdo a ello las recomendaciones para mejorar la calidad del servicio educativo para los próximos años y se tendrá en

cuenta para la actualización del PEI y la formulación del PAT del año siguiente.

H. Adicionalmente se contará con los siguientes documentos:

- Cuadro de asignación de personal
- Manual de procedimientos administrativos
- Plan de monitoreo y evaluación institucional
- Plan de contingencia
- Plan de marketing y publicidad institucional
- Plan de gestión para el desarrollo de EFSRT
- Plan anual de actualización académica
- Plan de apoyo y consejería estudiantil
- Plan de evaluación psicológica a la comunidad estudiantil
- Plan de apoyo estudiantil mediante asistencia social
- Plan estratégico para evitar deserción estudiantil
- Plan anual para la realización de actividades extracurriculares
- Plan de investigación e innovación tecnológica
- Plan General sobre prevención y control de hostigamiento sexual
- Manuales de bioseguridad institucional
- Plan de Seguridad y Vigilancia Institucional
- Plan para bolsa de trabajo permanente
- Plan de seguimiento de egresados
- Plan de mantenimiento de infraestructura y equipamiento.
- Plan de Calidad y mejora continua institucional.

I. Comités de calidad por programa de estudio (COMITÉ DE CALIDAD Y FORMACIÓN CONTINUA)

Se entiende que la calidad está directamente relacionada con el grado de aceptación y satisfacción los estudiantes hacia a la oferta educativa que se les brinda. Por ello, el comité de calidad garantiza a los egresados y estudiantes obtener mejores habilidades y destrezas para desempeñarnos en este mundo de alta competitividad.

La idea básica de los Círculos de Calidad consiste en crear conciencia de calidad y productividad en todos y cada uno de los miembros de una institución, a través del trabajo en equipo y el intercambio de

experiencias y conocimientos, así como el apoyo recíproco. Todo ello, para el estudio y resolución de problemas que afecten el adecuado desempeño y la calidad de un área de trabajo, proponiendo ideas y Alternativas con un enfoque de mejora continua. Los mismos que se aplicará en cada programa de estudio

- J. Relación con el entorno:** Un elemento importante que posibilita la vinculación con el sector productivo a fin de mantener actualizados los perfiles profesionales, es el Consejo Consultivo, éste debe organizarse por cada programa de estudio y debe estar integrado por representantes de los empresarios, de los trabajadores del entorno productivo y los docentes de cada carrera profesional.
- K. Alianzas estratégicas:** Para garantizar que la formación profesional sea de calidad y pertinente a la demanda del sector productivo, deben establecerse alianzas estratégicas con todo tipo de instituciones y empresas a fin de intercambiar experiencias, servicios educativos y empresariales, que favorezcan la buena formación profesional.

4.2. PROPUESTAS DE GESTIÓN

1. Gestión del Personal Docente:

- **Capacitaciones periódicas:** Organizar talleres mensuales sobre metodologías de enseñanza innovadoras y uso de herramientas tecnológicas como CANVA, MOODLE, KAHOOT, etc. para asegurar que los docentes estén actualizados y puedan aplicar nuevas estrategias de enseñanza.
- **Evaluación de desempeño:** Implementar un sistema de observación de clases mensual y proporcionar retroalimentación inmediata. Las observaciones serán específicas y enfocadas en áreas de mejora y fortalezas.
- **Mentoría entre pares:** Asignar mentores a docentes nuevos o menos experimentados para fomentar el intercambio de buenas prácticas, permitiendo que se integren rápidamente a la cultura institucional.

2. Gestión del Aprendizaje Estudiantil:

- **Programas de tutoría y consejería:** Establecer un sistema de tutorías donde los estudiantes con dificultades académicas o personales puedan

recibir apoyo de docentes o estudiantes avanzados, dedicando una hora a la semana para estas reuniones.

- **Uso de herramientas digitales:** Implementar el uso de plataformas como CANVAS para gestionar las tareas y proyectos, lo que permitirá a los estudiantes tener acceso a los recursos en cualquier momento y facilitará la comunicación entre docentes y alumnos.
- **Actividades extracurriculares:** Organizar talleres de habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo) y actividades deportivas o culturales semestralmente para promover el desarrollo integral de los estudiantes.

3. Gestión de Recursos Institucionales:

- **Implementación de una biblioteca digital:** Iniciar la suscripción a bases de datos académicas y bibliotecas virtuales que los estudiantes puedan utilizar para acceder a material actualizado, complementando los recursos físicos disponibles.
- **Mantenimiento de infraestructura:** Crear un calendario semestral de mantenimiento preventivo para los laboratorios y aulas, designando a un equipo responsable que supervise y reporte el estado de las instalaciones, asegurando un ambiente de aprendizaje adecuado.

4. Gestión Administrativa y Financiera:

- **Presupuesto participativo:** Involucrar a coordinadores en la planificación presupuestaria anual, identificando las necesidades de cada área para asegurar que los recursos se asignen eficientemente. Reunirse anualmente para revisar el uso del presupuesto y realizar ajustes según las prioridades.
- **Generación de ingresos adicionales:** Implementar talleres extracurriculares abiertos al público (ejemplo: cursos de primeros auxilios, talleres de computación) para obtener ingresos extra que permitan financiar proyectos y becas estudiantiles.

5. Gestión de la Comunicación Institucional:

- **Boletines informativos mensuales:** Crear un boletín digital que resuma los logros, actividades y noticias relevantes de la institución, y compártelo con docentes, estudiantes, padres y la comunidad en general para mantenerlos informados y comprometidos.
- **Uso de redes sociales:** Designar a un equipo de comunicación que gestione activamente las redes sociales de la institución para difundir eventos, actividades, y logros, fortaleciendo la imagen institucional.

6. Gestión de la Vinculación con la Comunidad y el Entorno:

- **Convenios con empresas locales:** Desarrollar alianzas con empresas de la zona para que los estudiantes puedan realizar prácticas preprofesionales o pasantías, facilitando su inserción laboral y aplicando en un entorno real lo aprendido en la institución.
- **Programas de proyección social:** Organizar campañas de salud, jornadas de voluntariado o talleres gratuitos en áreas como primeros auxilios, fomentando la vinculación con la comunidad y el compromiso social de los estudiantes.

7. Gestión de la Evaluación y Mejora Continua:

- **Encuestas de satisfacción semestrales:** Realizar encuestas a estudiantes, docentes y padres para evaluar la percepción de la calidad educativa y administrativa, y usa los resultados para implementar mejoras.
- **Análisis de indicadores de desempeño:** Establecer indicadores mensuales (por ejemplo, tasa de aprobación, asistencia, satisfacción estudiantil) y revísalos en reuniones mensualmente para identificar áreas que requieren intervención y ajustar estrategias en consecuencia.

4.3. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES:

☐ **CLIMA INSTITUCIONAL:**

a) Definición: Es un conjunto de características medibles del ambiente de trabajo percibidas directa e indirectamente por los empleados que influyen en su motivación y comportamiento. Por otro lado, también es el reflejo del trabajo en equipo y el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuye en el logro de los planes u objetivos planteados en la institución.

b) Acciones institucionales:

- Estimular la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral, en base a la participación en eventos culturales, científicas, actividades extracurriculares, etc.

- Fomentar entre la dirección general y personal docente-administrativo una evaluación para mejorar los procesos institucionales que se vienen realizando.
- Diseñar canales o mecanismos de comunicación efectiva entre los miembros de toda la comunidad casalista.
- Atender el nivel de flexibilidad de los directivos ante el cumplimiento de normas, reglas, políticas, procedimientos, etc. para que en lugar de interferir más bien faciliten el accionar de sus colaboradores, permitiendo de esta manera reducir la burocracia y potenciar la innovación.
- Realizar actividades enfocadas a la capacitación de los directivos y personal docente-administrativo en temas referentes a relaciones humanas, coaching, liderazgo, etc.
- Considerar propuestas de mejora en base a la realidad institucional con el trabajo en equipo, especialmente cumpliendo las normativas y lineamientos del PEI.

□ **IDENTIDAD E IMAGEN INSTITUCIONAL:**

a) Definición: Es el conjunto de elementos que conforman la identidad y carácter distintivo de la institución. Está integrado por el nombre, misión, visión, diseño, logotipo, los colores y el tono de esos colores; dispuestos de tal forma que permitan que todos los integrantes de la comunidad casalista se identifiquen con ella. La construcción de una imagen fuerte proyectará al IEST hacia el exterior con un sentido de lealtad y pertenencia. Por otro lado, la imagen institucional también consiste en un estado de opinión sobre la organización, estado que puede cambiar, y una mera acción u omisión de la organización puede contribuir a la conformación de una buena o mala imagen de la institución.

La Oficina de Identidad e Imagen Institucional, es un órgano de apoyo, y está encargada de planificar, promover y coordinar las actividades oficiales a favor de la identidad e imagen Institucional; encargada también de difundir las actividades académicas, científicas, culturales y sociales que desarrolla el IEST. Además de mantener un trato cordial y fluido con los medios de comunicación.

b) Acciones institucionales:

- Adoptar prácticas de responsabilidad social y ambiental ya que es fundamental para crear una buena imagen institucional.
- Ofrecer buenas condiciones de trabajo, remuneración y valorización a los empleados, divulgando informaciones y prácticas de concientización entre los colaboradores sobre la relación con los consumidores.
- Desarrollar un buen plan de marketing tomando como base la elaboración de un manual de identidad institucional muy exhaustivo.
- Mantener una correcta presencia online y una buena estrategia en redes sociales, delegando la responsabilidad de su gestión en un buen profesional.
- Monitorizar las menciones y comentarios sobre el IEST vertidos en la página web y redes sociales mediante las adecuadas herramientas para controlar la reputación online.
- Realizar campañas médicas, navidades y de proyección social en la región con la finalidad de fortalecer la imagen institucional.

4.4. LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS:

☐ **RECURSOS HUMANOS:**

a) Personal Administrativo:

Dirección General (D.G.):

-  Director General : Dr. Juan Carlos Leovigildo Cancino Bolaños.
-  Secretaría de D.G. :
-  Asesoría Contable :
-  Asesoría Jurídica :
-  Asesoría Compliance Laboral:

Unidad Académica:

-  Jefe de Unidad Académica : Mg. Flor María Gabriel Rufino
-  Secretaría Académica : Tec. Vanesa Elizabeth Sánchez Abanto
-  Asistente Académico 1 : Tec. Diani Ramírez Ávila
-  Asistente Académico 2 : Tec. Luis Milciades Lezama Cancino

 Calidad y Formación Continua : Lic. Eder Omar Sarmiento Acosta
 Área de Investigación : M.C. Miguel Angel Mendez Alayo
 Jefe de EFSRT : Lic. Norma Lorena Cerna Lozano

 Coord. de Programas de Estudio:

- Enfermería Técnica : Mg. Bertha Guisselle Sandoval Nuñez
- Farmacia Técnica : Mg. Danny Jose Perez Rivera
- Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica : Mg. Leslie Anggelina Sirlopu Agreda
- Fisioterapia y Rehabilitación : Lic. Manuel Enrique Sevilla Hernandez

Unidad Administrativa:

 Jefe de Unidad Administrativa : Lic. María Salomé Cancino Bolaños
 Secretaria Auxiliar 1 : Téc. Arroyo Campos Yesenia Briggite
 Secretaria Auxiliar 2 : Téc. Rodríguez Gamboa Sara Tabita
 Asistente de Marketing : Téc. Vargas Machuca Valle Celeste Roselyn
 Identidad e Imagen Institucional : Q.F. Julio Ricardo Vegas Le
 Deportes y Proyección Social : Q.F. Julio Ricardo Vegas Le
 Asistente de Logística : Eco. Álvaro David Hidalgo Ñamot
 Asistente Administrativo : Eco. Álvaro David Hidalgo Ñamot
 Tesorería : Tec. Silvia Esquerre Pérez
 Biblioteca : Tec. José Zenón Muñoz Narro
 Vigilancia y Seguridad Patrimonial :
 - Walter Mendieta Loayza
 - Nelson Morrudo Mendoza
 Mantenimiento y Limpieza :
 - Clemente Muñoz Narro
 - Margarita Sánchez Abanto
 - Patricia Beltrán Castro
 - Jesús Torres Pérez

Unidad de Gestión del Talento Humano (GTH):

 Jefe de Unidad de GTH : Mg. Calle Cotos Carol Denisse
 Bienestar y Empleabilidad : Mg. Calle Cotos Carol Denisse
 - Asistencia Social :
 - Psicología : Lic. Llerena Burgos Renzo Andre
 - Servicio Médico (Tópico) : M.C. Cancino DIAZ JUAN CARLOS
 - Bolsa de Trabajo y Egresados : Mg. Calle Cotos Carol Denisse
 - Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual:
 - Auxiliar de Soporte Técnico: Téc. Cabrera Rubio Gustavo Daniel

b) Personal Docente:

ENFERMERÍA TÉCNICA:

18154768 AGUILAR VASQUEZ ROSA HILDA
46991794 CORTIJO ZAVALA TANIA ELIZABETH
73632108 GRAOS SANTOS YESSICA LIZBETH
70010285 GUTIERREZ ATOCHE LOURDES MARISETH
75130737 LUIS RAMIREZ CESIA NICOLE
18160634 MENDEZ ALIPIO MARCOS ELIAS
18190131 MUNCIBAY RODRIGUEZ MARTIN ULISES
46616081 OORTEGUI GÁLVEZ CANDY NATALI
45784904 PAEZ ESCOBEDO KATHERINNE
74147479 PARRAGUEZ LAZARO SARA ELIZABETH
46276834 PELAEZ QUIPAS YESSICA DEL PILAR
70672515 PRADO RODRÍGUEZ KATHERINE SUGEY
44094198 SANDOVAL CRUZ CARLOS ALBERTO
17842677 SANDOVAL NÚÑEZ BERTHA GUISELLE DESIRE
74960453 TERRONES MENDOZA BRAYAN ANTONY
48004956 YANCE LEON MARIA TERESA

FARMACIA TÉCNICA:

44673158 CÓRDOVA CHÁVEZ MABEL JOHANA
18114613 ESQUIVEL LÁZARO ROXANA VIVIANA
70143072 HUAMAN CASTILLO JUAN FELIX
45407949 LOYOLA MENDOZA LORENZO RICARDO
18090693 OLAYA QUEREVALÚ MARIO TEODORO
46663316 ORTIZ LUJAN MARIO JANFRANCO
41872598 PEREZ RIVERA DANNY JOSE
18089458 RODRIGUEZ CARRANZA DANY GONZALO
46134641 SANCHEZ SEBASTIAN LUIS ALBERTO
47091191 SANTA CRUZ ESPINOZA JOSE NORBERTO
45913038 URTECHO BENITES ROGER HUGO
18215353 VEGAS LE JULIO RICARDO
41124203 YSLA MOSTACERO JULIO RICARDO

LABORATORIO CLÍNICO Y ANATOMÍA PATOLÓGICA:

80492780 GARCÍA LEÓN HUGO JOHANN
32931613 GARCÍA VEGA JORGE LUIS

41546832 MENDEZ ALAYO MIGUEL ANGEL
18197786 MERINO DIAZ ANA CECILIA
17833690 PEREDA RUIZ MAYRA
41598276 SARMIENTO ACOSTA EDER OMAR
18197600 SIRLOPU AGREDA LESLIE ANGELINA
18199070 ZÁRATE CHÁVEZ FERNANDO LUIS

FISIOTERAPIA Y REHABILITACIÓN:

18203738 JULCA VASQUEZ JOSE RICHAR
70003999 LA ROSA SALDARRIAGA LENIN DARNEL
18179688 LARA ORTIZ LUIS FRANCISCO
18036749 MELÉNDEZ CALVO JORGE ANTONIO
47235173 PRINCIPE ALARCÓN JEAN MARLON
002338302 SEVILLA HERNÁNDEZ MANUEL ENRIQUE

UNIDADES DIDÁCTICAS DE EMPLEABILIDAD:

70001806 ANAYA GÓMEZ GABRIELA VANESSA
18133974 CASTILLO MORALES DE FABIAL LILY DEL ROCIO
47177562 CHÁVEZ ARROYO PAOLA VERÓNICA
41019470 DIAZ GIRALDO MARÍA ELISA
40114595 CÓRDOVA RUÍZ CÉSAR MARTÍN
41763106 MARQUINA ALAMO JULIO JOEL
18140749 PACHECO RAMOS CLOTILDE ROXANA
19239029 LEON CABANILLAS GLORIA MARISABEL
74048404 NAVIDAD REYES ROBERT ANTONY
71732399 GIL RODRÍGUEZ MELISSA SHIRLY
72179706 GUEVARA VEGA RAUL SMITH
7498155 MENDIETA LOAYZA MARCO ANTONIO
41880079 QUIROZ URTECHO FERNANDO EDER
18069654 RABINES GONZÁLEZ MÓNICA DEL CARMEN
42726694 VISLAO QUISPE NESTOR EDGARDO

□ **INFRAESTRUCTURA:**

a) Descripción General:

N° Certificado de Seguridad en Edificaciones	
Aforo o Capacidad Máxima por Turno	783

AMBIENTES DETALLADOS EN EL PLANO Y MEMORIA	CANTIDAD	UBICACIÓN (N° PISO)
Oficina de Admisión y Mesa de Partes	1	1er piso
Oficina de Unidad Administrativa y Asistente Administrativo	1	1er piso
Oficina de Dirección General y Secretaría de D.G.	1	1er piso
Oficina de Unidad Académica	1	1er piso
Oficina de Secretaría Académica & Asistente Académico	1	1er piso
Módulo o Laboratorio de Enfermería Técnica	1	1er piso
Oficina de EFSRT y Asistente de EFSRT	1	1er piso
Taller o Laboratorio Otro	1	1er piso
Baño para varones	3	1er piso
Baño para damas	3	1er piso
Gabinete o Laboratorio de Fisioterapia y Rehabilitación	1	1er piso
Laboratorio de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica	1	2do piso
Baño para damas	3	2do piso
Oficina de Calidad y Formación Continua	1	2do piso
Aula o salón de clase	3	2do piso
Oficina de la Coord. de Farmacia Técnica y Lab. Clínico	1	2do piso
Laboratorio de Farmacia Técnica	1	2do piso
Centro o Laboratorio de Cómputo	1	2do piso
Biblioteca	1	3er piso
Oficina de Psicología y Asistencia Social	1	3er piso
Tópico o Asistencia Médica	1	3er piso
Aula o salón de clase	6	3er piso
Tesorería	1	3er piso

Taller o Laboratorio Otro	1	4to piso
Baño para damas	3	4to piso
Baño para varones	3	4to piso
Aula o salón de clase	6	4to piso
Oficina de la Coord. de Enfermería Técnica y Fisioterapia	1	4to piso
Laboratorio de Farmacia Técnica	1	5to piso
Almacén de Farmacia Técnica	1	5to piso
Módulo de Farmacia Técnica	1	5to piso
Oficina de Gestión del Talento Humano y Bienestar	1	5to piso
Aula o salón de clase	6	5to piso
Taller o Laboratorio Otro	2	6to piso
Aula o salón de clase	1	6to piso
Taller o Cocina	1	6to piso
Auditorio Institucional	1	6to piso
ÁREA DEL TERRENO	665.56 m ²	-
ÁREA CONSTRUIDA	2999.97 m ²	-
ÁREA LIBRE	158.32 m ²	-
SERVICIOS HIGIÉNICOS		
Inodoro para damas	12	1er, 2do, 4to y 6to piso
Lavatorio para damas	08	1er, 2do, 4to y 6to piso
Inodoro para varones	12	1er, 2do, 4to y 6to piso
Urinario para varones	08	1er, 2do, 4to y 6to piso
Lavatorio para varones	08	1er, 2do, 4to y 6to piso
Inodoro personas con discapacidad	01	1er piso
Lavatorio personas con discapacidad	01	1er piso
Inodoros para el personal administrativo	04	1er piso
Lavatorios para el personal administrativo	04	1er piso
Inodoros para el personal docente	04	1er piso y 4to piso
Lavatorios para el personal docente	04	1er piso y 4to piso
Inodoros para el personal de servicios	04	1er piso y 4to piso
Lavatorios para el personal de servicios	04	1er piso y 4to piso

b) Descripción del inmueble:

PISO 1:

ITEM	AMBIENTE	ÁREA (m2)	ÍNDICE DE OCUPACIÓN	AFORO SEGÚN		AFORO PARCIAL PISO (personas)	AFORO PARCIAL PISO para Aforo total (personas)
				m2 / persona	mob. / persona		
PISO 01:							
1	OFICINA 01: Admisión-Mesa de Partes	28.05	9.50 m2 / persona	2.00	-	67.00	67.00
2	SS.HH. Admisión	2.25	-	-	-		
3	OFICINA 02: Unidad Administrativa	19.56	9.50 m2 / persona	2.00	-		
4	OFICINA 03: Dirección General	20.37	9.50 m2 / persona	2.00	-		
5	SS.HH. Dirección General	2.70	-	-	-		
6	OFICINA 04: Unidad Académica	19.78	9.50 m2 / persona	2.00	-		
7	SS.HH. Unidad Académica	1.97	-	-	-		
8	OFICINA 05: Secretaría Académica	22.51	9.50 m2 / persona	2.00	-		
9	LABORATORIO 01: L-001 Módulo de Enfermería	85.57	3.00 m2 / persona	28.00	-		
10	SS.HH. Discapacitados / Docentes	4.58	-	-	-		
11	OFICINA 06: EFSRT	12.17	9.50 m2 / persona	1.00	-		
12	SS.HH. Prácticas	2.63	-	-	-		
13	CAFETERÍA: Atención	12.28	1.00 mobiliario / persona	-	1.00		
14	LABORATORIO 02: L-002	36.90	4.75 m2 / persona	7.00	-		
15	SS.HH. Hombres	10.41	-	-	-		
16	SS.HH. Mujeres	12.29	-	-	-		
17	LABORATORIO 03: L-003 Gabinete de Fisioterapia y Rehabilitación	98.44	4.75 m2 / persona	20.00	-		
18	ALMACÉN Fisioterapia	5.40	-	-	-		

PISO 2:

ITEM	AMBIENTE	ÁREA (m2)	ÍNDICE DE OCUPACIÓN	AFORO SEGÚN		AFORO PARCIAL PISO (personas)	AFORO PARCIAL PISO para Aforo total (personas)
				m2 / persona	mob. / persona		
PISO 02:							
19	SALÓN DE CLASES A-001	42.84	1.50 m2 / persona	28.00	-	142.00	142.00
20	LABORATORIO 10: L-010 Centro de Cómputo	53.58	2.50 m2 / persona	21.00	-		
21	SALÓN DE CLASES A-002	34.72	1.50 m2 / persona	23.00	-		
22	LABORATORIO 05: L-005 Lab. De Farmacia	69.62	3.50 m2 / persona	19.00	-		
23	ALMACÉN Farmacia	9.49	-	-	-		
24	OFICINA 07: Farmacia Técnica y Lab. Clínico	9.55	9.50 m2 / persona	1.00	-		
25	SS.HH. Farmacia Técnica y Lab. Clínico	2.92	-	-	-		
26	SALÓN DE CLASES A-003	36.90	1.50 m2 / persona	24.00	-		
27	OFICINA 08: Coord. de Calidad y Formación Continua	10.41	9.50 m2 / persona	1.00	-		

28	SS.HH. Mujeres	12.29	-	-	-		
29	LABORATORIO 04: L-004 Lab. de Laboratorio Clínico	75.30	3.00 m2 / persona	25.00	-		

PISO 3:

ITEM	AMBIENTE	ÁREA (m2)	ÍNDICE DE OCUPACIÓN	AFORO SEGÚN		AFORO PARCIAL PISO (personas)	AFORO PARCIAL PISO para Aforo total (personas)
				m2 / persona	mob. / persona		
PISO 03:							
30	SALÓN DE CLASES A-004	42.84	1.50 m2 / persona	28.00	-	185.00	160.00
31	SALÓN DE CLASES A-005	43.31	1.50 m2 / persona	28.00	-		
32	SALÓN DE CLASES A-006	45.11	1.50 m2 / persona	30.00	-		
33	SALÓN DE CLASES A-007	33.55	1.50 m2 / persona	22.00	-		
34	SALÓN DE CLASES A-008	35.34	1.50 m2 / persona	23.00	-		
35	OFICINA 09: Tesorería	9.55	9.50 m2 / persona	1.00	-		
36	SS.HH. Tesorería	1.99	-	-	-		
37	SALÓN DE CLASES A-009	36.90	1.50 m2 / persona	24.00	-		
38	TÓPICO INSTITUCIONAL	10.41	1.00 mobiliario / persona	-	2.00		
39	OFICINA 10: Psicología y Asistencia Social	12.29	9.50 m2 / persona	1.00	-		
40	BIBLIOTECA: Sala de lectura (*)	50.00	2.00 m2 / persona	25.00	-		
41	BIBLIOTECA: Área atención y estantería	25.30	1.00 mobiliario / persona	-	1.00		

PISO 4:

ITEM	AMBIENTE	ÁREA (m2)	ÍNDICE DE OCUPACIÓN	AFORO SEGÚN		AFORO PARCIAL PISO (personas)	AFORO PARCIAL PISO para Aforo total (personas)
				m2 / persona	mob. / persona		
PISO 04:							
42	SALÓN DE CLASES A-010	42.84	1.50 m2 / persona	28.00	-	171.00	171.00
43	SALÓN DE CLASES A-011	43.31	1.50 m2 / persona	28.00	-		
44	SALÓN DE CLASES A-012	45.11	1.50 m2 / persona	30.00	-		
45	SALÓN DE CLASES A-013	33.55	1.50 m2 / persona	22.00	-		
46	SALÓN DE CLASES A-014	35.34	1.50 m2 / persona	23.00	-		
47	OFICINA 11: Enfermería Técnica y Fisioterapia	9.55	9.50 m2 / persona	1.00	-		
48	SS.HH. Enfermería Técnica y Fisioterapia	1.99	-	-	-		
49	SALÓN DE CLASES A-015	36.90	1.50 m2 / persona	24.00	-		
50	SS.HH. Hombres	10.41	-	-	-		
51	SS.HH. Mujeres	12.29	-	-	-		
52	LABORATORIO 06: L-006	75.30	4.75 m2 / persona	15.00	-		

PISO 5:

ITEM	AMBIENTE	ÁREA (m2)	ÍNDICE DE OCUPACIÓN	AFORO SEGÚN		AFORO PARCIAL PISO (personas)	AFORO PARCIAL PISO para Aforo total (personas)
				m2 / persona	mob. / persona		
PISO 05:							
53	SALÓN DE CLASES A-016	42.84	1.50 m2 / persona	28.00	-	178.00	178.00
54	SALÓN DE CLASES A-017	43.31	1.50 m2 / persona	28.00	-		
55	SALÓN DE CLASES A-018	45.11	1.50 m2 / persona	30.00	-		
56	SALÓN DE CLASES A-019	33.55	1.50 m2 / persona	22.00	-		
57	SALÓN DE CLASES A-020	35.34	1.50 m2 / persona	23.00	-		
58	OFICINA 12: GTH y Bienestar	9.55	9.50 m2 / persona	1.00	-		
59	SS.HH. GTH y Bienestar	1.99	-	-	-		
60	SALÓN DE CLASES A-021	36.90	1.50 m2 / persona	24.00	-		
61	OFICINA 13: Módulo de Farmacia	10.41	9.50 m2 / persona	1.00	-		
62	ALMACÉN Lab. Farmacia	12.29	-	-	-		
63	LABORATORIO 07: L-007 Lab. De Farmacia	75.30	3.50 m2 / persona	21.00	-		

PISO 6:

ITEM	AMBIENTE	ÁREA (m2)	ÍNDICE DE OCUPACIÓN	AFORO SEGÚN		AFORO PARCIAL PISO (personas)	AFORO PARCIAL PISO para Aforo total (personas)
				m2 / persona	mob. / persona		
PISO 06:							
64	AUDITORIO O SALA DE USOS MÚLTIPLES (*)	232.68	1.00 m2 / persona	232.00	-	277.00	45.00
65	COCINA Auditorio	16.57	-	-	-		
66	ALMACÉN Auditorio	4.21	-	-	-		
67	ALMACÉN General 01	7.74	-	-	-		
68	SALÓN DE CLASES A-022	36.90	1.50 m2 / persona	24.00	-		
69	SS.HH. Hombres	10.41	-	-	-		
70	SS.HH. Mujeres	12.29	-	-	-		
71	LABORATORIO 08: L-008	75.30	3.50 m2 / persona	21.00	-		

☐ **RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS:**

El IEST Privado Pablo Casals de Trujillo, al ser una institución privada, obtiene sus recursos económicos y financieros principalmente de fuentes propias. Estos recursos permiten el financiamiento de sus actividades académicas, administrativas,

tecnológicas y de infraestructura, así como su funcionamiento, sostenibilidad y crecimiento.

Recursos Propios (Principales Ingresos):

- **Matrículas y pensiones:** Aportes mensuales o semestrales que realizan los estudiantes por los servicios educativos.
- **Derechos académicos y administrativos:** Cobro por trámites como titulación, graduación, certificación modular, EFSRT, certificados, constancias, traslados, convalidaciones, entre otros.
- **Cursos de extensión y capacitaciones:** Ingresos generados por programas complementarios, talleres, diplomados, conferencias, congresos, etc.
- **Servicios técnicos y productivos:** En carreras técnicas como Prótesis Dental, Fisioterapia y Rehabilitación, Laboratorio Clínico, entre otras, se ofrecen servicios al público como parte de la formación profesional.
- **Reinversión de las utilidades:** Parte de las ganancias son reinvertidas para la mejora de los servicios educativos.
- **Recursos económicos.** - Son todos los bienes y servicios que posee la institución para su funcionamiento. Incluyen tanto lo material como lo inmaterial.

Recursos económicos tangibles:

- Infraestructura educativa: Aulas, laboratorios, biblioteca, talleres, oficinas, mobiliario, etc.
- Equipos tecnológicos: Computadoras, proyectores, impresoras, software educativo, etc.
- Materiales educativos: Libros, manuales, instrumentos de laboratorio, materiales de oficina, etc.

Recursos económicos intangibles:

- Capital humano: Docentes, administrativos, directivos, personal técnico, etc.
- Prestigio institucional: Reputación y posicionamiento en el mercado educativo, etc.
- Convenios y alianzas: Redes de cooperación con empresas o instituciones, etc.

- **Recursos Financieros.** - Son los fondos monetarios (dinero en efectivo o cuentas bancarias) que la institución utiliza para cubrir sus gastos operativos y hacer inversiones.

Principales fuentes de financiamiento:

- Pago de matrículas y pensiones: Aportes mensuales o semestrales de los estudiantes.
- Cobro por servicios académicos: Certificados, constancias, traslados, convalidaciones, etc.
- Cursos de extensión: Diplomados, talleres, capacitaciones extracurriculares, etc.
- Servicios técnicos profesionales: Ej. atención en laboratorios, talleres, etc. (según las carreras que ofrece).
- Alquiler de ambientes: Aulas, auditorios o laboratorios alquilados para eventos externos.
- **Uso de los recursos.** - Los recursos económicos y financieros son gestionados para:
 - Pago de personal docente y administrativo.
 - Mantenimiento y mejora de infraestructura.
 - Compra de materiales y tecnología educativa.
 - Marketing y posicionamiento institucional.
 - Innovación curricular y pedagógica.
 - Desarrollo de proyectos institucionales.

4.5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA: La estructura organizativa del instituto se expresa a través de los siguientes documentos.

- Ley General de Educación N° 28044.
- Ley N° 30512, Ley De Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU y modificado por los Decretos Supremos N° 011-2019 y 016-2021-MINEDU.
- Resolución Viceministerial N° 178-2018-MINEDU, modificado por Resolución Viceministerial N° 277-2019-MINEDU y 049-2022-MINEDU de los Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.
- Reglamento Interno.
- Manual de Perfiles y Puestos.

La estructura organizativa Institucional está constituida de acuerdo a las necesidades de la acción pedagógica y administrativa de la Institución y está conformado por:

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN:

Conformado por:

- ☐ **Dirección General**
 - Secretaría de Dirección General
 - Asesoría Contable
 - Asesoría Jurídica
 - Asesoría Compliance Laboral

ÓRGANOS DE LÍNEA:

Conformado por:

- ☐ **Unidad Académica:**
 - Secretaría Académica
 - Asistente Académico
 - Área de Calidad y Formación Continua
 - Área de Investigación
 - Área de EFSRT
 - Coord. de Programas de Estudio:
 - Enfermería Técnica
 - Farmacia Técnica
 - Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica
 - Téc. en Fisioterapia y Rehabilitación
 - Docentes

ÓRGANOS DE APOYO:

Conformado por:

- ☐ **Unidad Administrativa:**
 - Secretaria Auxiliar
 - Asistente de Marketing
 - Identidad e Imagen Institucional
 - Deportes y Proyección Social
 - Asistente de Logística

- Asistente Administrativo
 - Tesorería
 - Biblioteca
 - Vigilancia y Seguridad Patrimonial
 - Mantenimiento y Limpieza
- **Unidad de Gestión del Talento Humano:**
- Bienestar y Empleabilidad:
 - Asistencia Social
 - Psicología
 - Servicio Médico (Tópico)
 - Bolsa de Trabajo y Egresados
 - Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual
 - Auxiliar de soporte Técnico

La estructura organizativa de la Institución es flexible.

4.6. PEFILES DEL PERSONAL²:

- A. Director General:** Para desempeñar el cargo de director general en el IEST “PABLO CASALS”, son requisitos los siguientes:
- Contar con título profesional y grado de maestro, registrado en la SUNEDU, en carreras afines a las que oferta la institución.
 - Experiencia docente, gerencial en educación superior y gestión de instituciones (no menor de cinco años) relacionado con actividades productivas, empresariales o pedagógicas.
 - No registrar antecedentes penales, judiciales, ni haber sido sancionado administrativamente en los últimos cinco años.
 - No estar inhabilitado para el ejercicio profesional o el ejercicio de la función pública.
 - No estar condenado con sentencia firme por delito doloso, de terrorismo, corrupción, tráfico de drogas y/u otros.
 - Tener diplomados y/o estudios de especialización en gestión educativa.

² Para más información ver el REGLAMENTO INTERNO y EL MANUAL DE PERFILES Y PUESTOS.

- Tener conocimientos sobre las etapas fundamentales de la función administrativa: Planificación, Organización, Ejecución, Coordinación y Control.
- Tener conocimientos en el sistema de la administración pública y lineamientos de políticas del Estado.
- Ser un profesional inteligente, hábil y diestro en la administración.
- Tener conocimientos de la normatividad educativa vigente y conocimientos amplios sobre calidad educativa.
- Ser un profesional con sólida cultura general y cultura pedagógica. Así como, ser un gerente creativo, investigador e innovador.
- Ser un líder auténtico y democrático, con carisma y mística. Así como, ser un paradigma de valores. Predicar con el ejemplo.
- Ser un profesional con alto autoestima y estima a los demás. Así como, ser un experto en relaciones públicas y relaciones humanas.
- Gozar de un gran dominio de carácter e inteligencia emocional.
- Ser un profesional honesto y leal, con mucha iniciativa y sensibilidad.
- Actuar con bastante profesionalismo. Desenvolverse con ética profesional.

B. Jefe de Unidad Académica: Son requisitos para desempeñar el cargo de jefe de la Unidad Académica en el IESTP “PABLO CASALS”, los siguientes:

- Título profesional en carreras iguales o afines a las que oferta el Instituto, o en educación.
- Estudios de especialización o post grado en el campo tecnológico o pedagógico.
- Experiencia docente en Educación Superior no menor de dos (02) años.
- Toma de decisiones.
- No registrar antecedentes penales, judiciales, ni haber sido sancionado administrativamente en los últimos cinco años.
- Tener conocimientos sobre calidad educativa.
- Gozar de un gran dominio de carácter e inteligencia emocional.

- Tener conocimientos amplios en gestión pedagógica: Currículum, Métodos y Técnicas, materiales, Medios y Materiales Educativos y Evaluación.
 - Ser un profesional con sólida cultura general creativo investigador e innovador.
 - Ser un profesional inteligente, hábil y diestro en las relaciones laborales y públicas.
 - Cultivar los ideales de equidad, justicia, paz y armonía.
 - Planificar eventos de capacitación y actualización tecnológica.
 - Ser líder reconocido que promueve la empatía y las buenas relaciones entre los docentes, administrativos y estudiantes.
 - Actuar con bastante profesionalismo.
 - Desenvolverse con ética.
 - Ser un paradigma de valores.
 - Ser asertivo y proactivo.
- **Perfil ideal de los coordinadores:**
- Título profesional de la especialidad del área académica o afín a ella.
 - Estudios de especialización o postgrado en el campo tecnológico o pedagógico.
 - Experiencia docente en Educación Superior no menor de dos (02) años.
 - Tener conocimientos y/o capacitaciones en gestión.
 - No registrar antecedentes penales, judiciales, ni haber sido sancionado administrativamente en los últimos cinco años.
 - Tener conocimientos amplios en su carrera profesional.
 - Tener conocimientos sobre calidad educativa.
 - Ser un profesional creativo, investigador e innovador.
 - Ser un profesional con amplio dominio de currículo por competencias.
 - Ser un profesional inteligente, hábil y diestro en las relaciones laborales y públicas.
 - Mantener buenas relaciones con los estudiantes.
 - Cultivar los ideales de equidad, justicia, paz y armonía.
 - Promover eventos de capacitación, especialización y actualización tecnológica y pedagógica.

- Promover la empatía y las buenas relaciones con las demás personas de su entorno.
- Generador de planes de mejora.
- Ser asertivo y proactivo.

▪ **Perfil ideal del personal docente:**

- Título profesional de la especialidad del área académica o afín a ella
- Estudios de especialización o postgrado en el campo tecnológico o pedagógico.
- Experiencia docente en Educación Superior no menor de dos (02) años.
- Tener conocimientos y/o capacitaciones en docencia superior.
- No registrar antecedentes penales, judiciales, ni haber sido sancionado administrativamente en los últimos cinco años.
- Tener conocimientos amplios en su carrera profesional.
- Ser un profesional creativo, investigador e innovador.
- Ser un profesional con amplio dominio de currículo por competencias.
- Ser un profesional inteligente, hábil y diestro en las relaciones laborales y públicas.
- Mantener buenas relaciones con los estudiantes.
- Cultivar los ideales de equidad, justicia, paz y armonía.
- Promover eventos de capacitación, especialización y actualización tecnológica y pedagógica.
- Promover la empatía y las buenas relaciones con las demás personas de su entorno.
- Ser asertivo y proactivo.

C. Jefe de Unidad Administrativa: Son requisitos para ejercer el cargo de jefe de la Unidad Administrativa en el IESTP “PABLO CASALS”; los siguientes:

- Título profesional en administración u otros afines.
- Estudios de especialización en administración o contabilidad.
- Experiencia en gestión administrativa o institucional no menor de dos (02) años.
- Toma de decisiones.

- No registrar antecedentes penales, judiciales, ni haber sido sancionado administrativamente en los últimos cinco años.
 - Tener conocimiento amplio en gestión pública.
 - Tener conocimiento y dominio en contabilidad gubernamental y administración de personal.
 - Ser un profesional con sólida cultura general.
 - Ser un profesional inteligente, hábil y diestro en la administración.
 - Cultivar los ideales de equidad, justicia, paz y armonía.
 - Actuar con bastante profesionalismo.
 - Desenvolverse con ética.
 - Ser asertivo y proactivo.
- **Perfil ideal del personal administrativo:**
- Título profesional o profesional técnico afín al puesto que desempeña.
 - Experiencia mínima de 02 años en el desempeño de funciones similares.
 - Tener la disposición a trabajar bajo presión.
 - Ser un profesional honesto y leal, con mucha iniciativa y sensibilidad.
 - Ser un profesional inteligente, hábil, honesto y estar predispuesto a trabajar en equipo.
 - Ser asertivo, proactivo, responsable, colaborador y honesto.
 - Tener conocimientos en Microsoft Office.
 - Tener paciencia y brindar buen trato al público interno y/o externo.
 - Habilidad para el trabajo en equipo y coordinación interáreas.
 - Buenas capacidades comunicativas, tanto escritas como orales.
 - Capacidad de organización, planificación y seguimiento de actividades.
- **Perfil ideal del personal de servicio:**
- Estudios secundarios completos; deseable formación técnica en seguridad, vigilancia o afines.
 - Experiencia mínima de un (01) año en funciones de vigilancia o seguridad patrimonial.

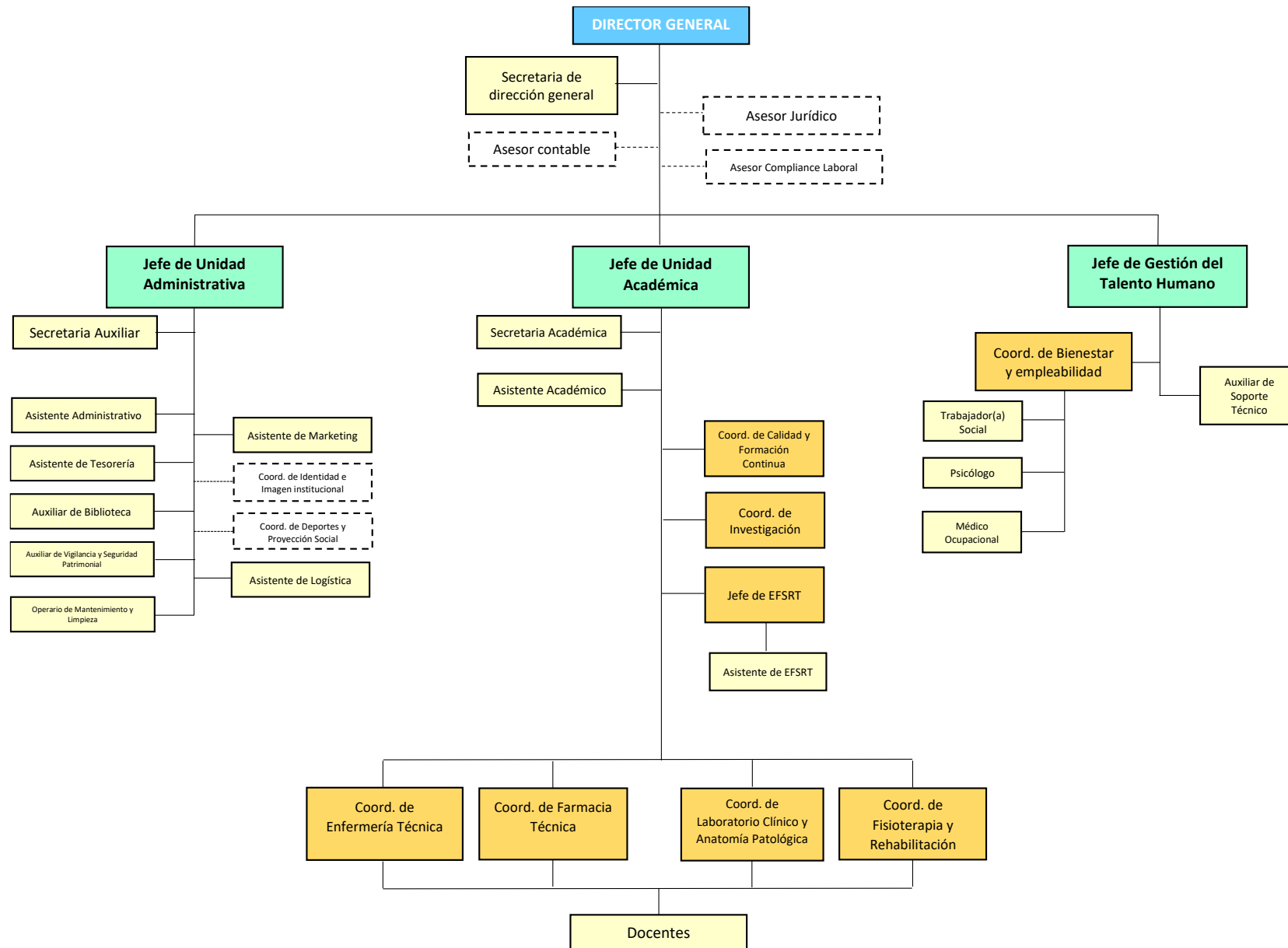
- Conocimiento básico de control de accesos, rondas de vigilancia y prevención de riesgos.
- Conocimiento de normas básicas de Seguridad y Salud Ocupacional y protocolos de emergencia.
- Capacidad para actuar con criterio y serenidad ante situaciones de riesgo o emergencia.
- Buen estado físico y disposición para realizar turnos rotativos.
- Actitud responsable, honesta y orientada al cumplimiento de normas institucionales.
- Habilidad para la comunicación y el trabajo coordinado con autoridades internas y externas.
- Usar correctamente los Equipos de Protección Personal (EPP) establecidos para cada actividad.
- Ejecutar otras funciones afines que le asigne su Jefatura inmediata.

D. Jefe de Gestión del Talento Humano: Son requisitos para ejercer el cargo de jefe de la Unidad de Gestión del Talento Humano en el IESTP “PABLO CASALS”; los siguientes:

- Título universitario en Administración, Psicología, Derecho, Recursos Humanos o carreras afines.
- Experiencia mínima de tres (03) años en gestión del talento humano o administración de personal.
- Conocimiento actualizado de la legislación laboral vigente y normativas aplicables al sector educativo.
- Conocimiento en procesos de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño y desarrollo del talento.
- Manejo de herramientas informáticas (MS Office) y sistemas de gestión de personal.
- Conocimiento de políticas de compensaciones, beneficios sociales y elaboración de planillas.
- Capacidad para liderar equipos de trabajo y gestionar conflictos laborales.
- Habilidades de comunicación, negociación y toma de decisiones.
- Conocimiento de normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Ética profesional, confidencialidad, proactividad y compromiso institucional.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL IESTP “PABLO CASALS”



4.7. PROCESOS ADMINISTRATIVOS: Las funciones administrativas que cumple la institución son:

- Trámite documentario.
- Proceso de Examen de Admisión.
- Proceso de matrícula, traslado interno y traslado externo.
- Proceso de Convalidación.
- Expedición de certificados de estudios y modulares.
- Expedición de certificados de eventos científico-académicos.
- Proceso de Graduación (Bachiller Técnico) Titulación.
- Cartas de presentación para EFSRT
- Constancia de estudios.
- Constancia de vacante.
- Constancia de titulación.
- Constancia de egresado.
- Récord de notas.
- Boletas de notas.
- Atención en la Biblioteca Física y Virtual
- Atención en el Laboratorio de Computo.
- Cobro de tasas educacionales.
- Control de asistencia del personal docente y administrativo.
- Adquisiciones de bienes y servicios.
- Limpieza y mantenimiento de la infraestructura.
- Guardianía.
- Papeletas de salida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **Congreso de la República del Perú.** (2003, 29 de julio). *Ley N° 28044: Ley General de Educación.* Diario Oficial El Peruano.
2. **Congreso de la República del Perú.** (2016, 2 de noviembre). *Ley N° 30512: Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.* Diario Oficial El Peruano.
3. **Ministerio de Educación del Perú.** (2000). *Resolución Ministerial N° 362-2000-ED: Autorización de funcionamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado Pablo Casals.*
4. **Ministerio de Educación del Perú.** (2017). *Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU: Reglamento de la Ley N° 30512.* (Modificado por D.S. N° 011-2019 y 016-2021-MINEDU).
5. **Ministerio de Educación del Perú.** (2022). *Resolución Viceministerial N° 013-2022-MINEDU: Condiciones Básicas de Calidad para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.*
6. **Ministerio de Educación del Perú.** (2022). *Resolución Viceministerial N° 049-2022-MINEDU: Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.*
7. **Ministerio de Salud del Perú (MINSA).** (s.f.). *Normativa sobre bioseguridad institucional y por programa de estudio.*
8. **Organización Mundial de la Salud (OMS).** (s.f.). *Estándares sanitarios modernos para la formación de profesionales técnicos en salud.*
9. **Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).** (s.f.). *Demanda de técnicos en salud en el mercado laboral peruano.*
11. **Ausubel, D. P.** (1963). *The psychology of meaningful verbal learning* [La psicología del aprendizaje verbal significativo]. Grune & Stratton.
12. **Bruner, J. S.** (1961). *The act of discovery* [El acto del descubrimiento]. Harvard Educational Review.
13. **Encinas, J. A.** (s.f.). *Pensamiento pedagógico y social peruano: La escuela nueva en el Perú.*

14. **Gardner, H.** (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences* [Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples]. Basic Books.
15. **Mariátegui, J. C.** (s.f.). *Siete ensayos de interpretación de la realidad peruana* (Sección: El proceso de la instrucción pública).
16. **Rogers, C. R.** (1951). *Client-centered therapy: Its current practice, implications and theory* [Psicoterapia centrada en el cliente]. Houghton Mifflin.
17. **Salazar Bondy, A.** (s.f.). *Filosofía de la educación y formación técnica*.
18. **Vygotsky, L. S.** (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes* [La mente en la sociedad]. Harvard University Press.