



PERÚ

Ministerio  
de Educación



Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN  
*Enrique Guzmán y Valle*  
*Alma Máter del Magisterio Nacional*

*Fondo Concursable para Microproyectos de Innovación Pedagógica y Tecnológica para  
Instituciones de Educación Superior Tecnológica y Técnico Productiva  
Contrato N° 003-2009/SUB/APROLAB II*



**INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO  
NUEVA ESPERANZA**

# PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

## PRESENTACION

El presente documento del Proyecto Educativo Institucional constituye un instrumento que define y caracteriza la personalidad del Instituto "Nueva Esperanza". Asimismo, es un instrumento de planeamiento y gestión institucional que nos ayudará a conducir nuestro Institución Educativa, de una manera más eficaz para responder los nuevos retos planteados por los continuos cambios de la Enseñanza y del Aprendizaje.

Este documento es importante porque presenta las respuestas específicas del Instituto a las necesidades y expectativas de nuestra Institución y comunidad, teniendo en cuenta la realidad social, económica y cultural de nuestro medio; las características particulares de nuestros estudiantes y a los roles que deben cumplir los docentes, estudiantes y las empresas en el proceso formativo de ser un profesional técnico. Todo esto enmarcado en las políticas y normas generales establecidas por el Ministerio de Educación.

El proceso general de elaboración del Proyecto Educativo Institucional, consiste en desarrollar cada uno de los componentes del mismo como son:

Identidad del Instituto.

Diagnóstico.

Propuesta Pedagógica.

Propuesta de Gestión.

Nuestro Instituto "Nueva Esperanza", se ha organizado en primer lugar, informando a los directivos, docentes, personal administrativo y estudiantes sobre los fines del proceso Educativo y las ventajas que trae el P.E.I para el mejoramiento de la calidad Educativa.

Esperando alcanzar un indispensable instrumento, agradecemos su especial acogida, que estimula a seguir produciendo esfuerzo que contribuya al desarrollo Educativo Nacional.

EL COMITÉ DE GESTION DE LA CALIDAD EDUCATIVA

**PERÚ**Ministerio  
de Educación

Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA

## ÍNDICE

Nº	CONTENIDOS	PAGINAS
	i. CARATULA	01
	ii. PRESENTACIÓN	02
	iii. INDICE	03
<b>I.</b>	<b>IDENTIDAD DEL INSTITUTO</b>	<b>04</b>
	1.1. DATOS GENERALES	04
	1.2. ESTADO ACTUAL: DENTIFICACIÓN DEL INSTITUTO	05
	1.3. FODA	11
	a. FORTALEZAS	11
	b. DEBILIDADES	12
	c. OPORTUNIDADES	12
	d. AMENAZAS	12
	1.4. FORMULACION DE ESTRATEGIAS	12
	1.4. OBJETIVOS ESTRATEGICOS	14
	1.5. VISIÓN	14
	1.6. MISIÓN	14
	1.7. POLÍTICA DE CALIDAD	14
	1.8. OBJETIVOS DE CALIDAD	15
	1.9. SISTEMA DE VALORES	15
<b>II.</b>	<b>DIAGNÓSTICO SITUACIONAL</b>	<b>15</b>
	2.1. DESCRIPCIÓN FÍSICA	15
	2.2. RELIEVE DEL SUELO	15
	2.3. VÍAS DE COMUNICACIÓN	19
	2.4. MEDIOS DE TRANSPORTE	19
	2.5. RESEÑA HISTÓRICA	19
	2.6. SITUACIÓN INFRAESTRUCTURA ACTUAL	22
	2.7. DESCRIPCIÓN CULTURAL	23
	2.8. ASPECTO ECONÓMICO	27
	2.9. ASPECTO SOCIAL	29
	2.10. SERVICIOS PÚBLICOS	32
	2.11. CONCLUSIONES PRELIMINARES	32
<b>III.</b>	<b>PROPUESTA PEDAGÓGICA</b>	<b>36</b>
	3.1. PROCESO PEDAGÓGICO	38
	a. PRINCIPIOS EDUCACIONALES	38
	b. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS	39
	c. OBJETIVOS	40
	3.2. DISEÑO CURRICULARES	40
	a. ELEMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR	41
	b. IMPLEMENTACIÓN CURRICULAR	41
	c. EJECUCIÓN CURRICULAR	42
	d. EVALUACIÓN CURRICULAR	44
	e. ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES	48
	f. MONITOREO Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA	48
	g. ACTIVIDADES PRODUCTIVAS	50
	h. PERFIL DE LOS ESTUDIANTES	50
	i. PERFIL DEL DOCENTE, DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO	51
	j. PRESENTACIÓN DE LAS OCHO CPT	53
	k. MODULOS TRANSVERSALES	64
<b>IV.</b>	<b>PROPUESTA DE GESTIÓN</b>	<b>65</b>
	4.1. ESTILOS FUNDAMENTALES EN LA DIRECCION EDUCACIONAL	67
	4.2. CULTURA INTEGRAL DE DIRECCION	68
	4.3. HACIA UN NUEVO ESTILO DE GESTION	69
	4.4. CULTURA DE NUEVA ÉTICA	70
	4.5. PRINCIPIOS DE LA GESTION INSTITUCIONAL	72
	4.6. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	73
	4.7. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL	77
<b>V.</b>	<b>PROYECTOS INNOVADORES</b>	<b>78</b>
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	82
	ANEXOS	83



## I. IDENTIDAD DEL INSTITUTO

### 1.1. DATOS GENERALES:

1. I.E.S.T.P. : "Nueva Esperanza"
2. Creación : **Resolución Ministerial N° 166-82-ED del 24-02-82. Adecuado a IST por Resolución Suprema N° 131-83-ED del 09-03-83. Mediante Resolución Ministerial N° 521-87-ED del 87-08-04 es designado como Centro Piloto de Educación Técnica. Revalidado con R.D. N° 210-2005-ED.**
3. Ubicación Geográfica
  - ✓ Dirección : José CaStelli N° 900
  - ✓ Localización : Bellavista
  - ✓ Distrito : La Esperanza
  - ✓ Provincia : Trujillo
  - ✓ Gestión : Estatal
  - ✓ Unidad de Gestión (UGE) : La Libertad.
4. Niveles que ofrece : Educación Superior
5. PERSONAL DIRECTIVO
  - Director General : Lic. Jorge Luis Carranza Vargas
6. ALCANCE TEMPORAL
  - ✓ Fecha de inicio : Enero 2011
  - ✓ Fecha de Término : Diciembre 2015

## 1.2. ESTADO ACTUAL DE LA INSTITUCIÓN:

### IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS

- Carencia de una oficina de Imagen Institucional.
- Insuficiente personal de portería o guardián permanente.
- Insuficiente personal de limpieza para la cantidad de aulas existentes en educación superior.
- El Instituto no cuenta con personal de apoyo como secretarias en las diferentes oficinas de cada Área Académica
- Carencia de equipamiento de multimedia en cada aula, proyector multiusos y para materiales didácticos audiovisuales.
- Carencia de biblioteca virtual.
- Carencia de bibliografía técnica actualizada.
- El Pandillaje, la delincuencia y la drogadicción en la zona.
- El desconocimiento de la idiosincrasia de los padres de familia nuevos en la comunidad.
- Carencia de aula de asistencia informática para los docentes.

## ÁREA PEDAGÓGICA

### EDAD DE SATISFACCIÓN DE LA DEMANDA DE SERVICIOS EDUCATIVOS.

- Índice de Escolaridad por edad:

EDAD AÑOS AL 30-06-10	MATRICULA 2010							
	POB. DEMOG		CICLOS					
			I		III		V	
	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTAL	581	190	231	74	180	55	170	61
15 y -	01	00	01	00	00	00	00	00
16	24	04	24	04	00	00	00	00
17	75	29	61	25	14	04	00	00
18	122	40	59	19	49	14	14	07
19	98	21	23	05	45	05	30	11
20	74	34	21	07	20	15	33	12
21	73	18	14	04	21	05	38	09
22	32	13	07	02	12	03	13	08
23	22	11	04	03	05	03	13	05
24	18	05	03	00	04	01	11	04
25-29	27	12	09	03	06	05	12	04
30-34	10	02	03	01	03	00	04	01
35-39	03	00	01	00	01	00	01	00
40 y +	02	01	01	01	00	00	01	00

Fuente: MED/UEE/Censo Escolar 2010 – IESTP "Nueva Esperanza".



## EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA POR CARRERA PROFESIONAL TÉCNICA

### 1. COMPUTACIÓN E INFORMATICA

Nº	AÑO	SEMESTRE	IMPAR				PAR			
			I	III	V	TOTAL	II	IV	VI	TOTAL
1	2005		52	33	35	120	42	28	36	106
2	2006		51	39	27	117	39	36	24	99
3	2007		35	38	32	105	32	35	31	98
4	2008		39	28	34	101	23	27	31	81
5	2009									71
6	2010		40	27	20	87				

Fuente: Secretaria Docente.

### 2. CONSTRUCCION CIVIL

Nº	AÑO	SEMESTRE	IMPAR				PAR			
			I	III	V	TOTAL	II	IV	VI	TOTAL
1	2005		49	24	25	<b>98</b>	27	26	23	<b>76</b>
2	2006		39	22	29	<b>90</b>	26	20	20	<b>66</b>
3	2007		39	27	19	<b>85</b>	27	26	19	<b>72</b>
4	2008		46	35	20	<b>101</b>	47	26	19	<b>92</b>
5	2009									<b>103</b>
6	2010		40	31	37	<b>108</b>				

Fuente: Secretaria Docente.

### 3. CONTABILIDAD

Nº	AÑO	SEMESTRE	IMPAR				PAR			
			I	III	V	TOTAL	II	IV	VI	TOTAL
1	2005		47	38	42	<b>127</b>	44	37	34	<b>115</b>
2	2006		47	36	34	<b>117</b>	44	34	32	<b>110</b>
3	2007		47	26	35	<b>108</b>	43	34	36	<b>113</b>
4	2008		48	41	35	<b>124</b>	42	37	32	<b>111</b>
5	2009									<b>114</b>
6	2010		36	34	44	<b>114</b>				

Fuente: Secretaria Docente.

### 4. ELECTROTECNICA INDUSTRIAL

Nº	AÑO	SEMESTRE	IMPAR				PAR			
			I	III	V	TOTAL	II	IV	VI	TOTAL
1	2005		35	23	17	<b>75</b>	25	22	17	<b>64</b>
2	2006		30	22	22	<b>74</b>	17	21	18	<b>56</b>
3	2007		27	20	20	<b>67</b>	19	21	20	<b>60</b>
4	2008		31	18	19	<b>68</b>	23	18	16	<b>57</b>
5	2009									<b>76</b>
6	2010		39	31	20	<b>90</b>				

Fuente: Secretaria Docente.

## 5. ELECTRONICA INDUSTRIAL

Nº	SEMESTRE	AÑO	IMPAR				PAR			
			I	III	V	TOTAL	II	IV	VI	TOTAL
1	2005		51	37	32	<b>120</b>	43	39	34	<b>116</b>
2	2006		49	44	38	<b>131</b>	33	33	38	<b>104</b>
3	2007		35	32	37	<b>104</b>	29	32	36	<b>97</b>
4	2008		39	24	32	<b>95</b>	27	21	31	<b>79</b>
5	2009									<b>74</b>
6	2010		37	28	20	<b>85</b>				

Fuente: Secretaria Docente.

## 6. QUIMICA INDUSTRIAL

Nº	SEMESTRE	AÑO	IMPAR				PAR			
			I	III	V	TOTAL	II	IV	VI	TOTAL
1	2005		34	12	28	<b>74</b>	26	11	30	<b>67</b>
2	2006		16	24	12	<b>52</b>	16	25	8	<b>49</b>
3	2007		44	16	24	<b>84</b>	42	15	24	<b>81</b>
4	2008		33	31	14	<b>78</b>	31	26	20	<b>77</b>
5	2009									<b>86</b>
6	2010		37	24	23	<b>84</b>				

Fuente: Secretaria Docente.

## 7. MECANICA AUTOMOTRIZ

Nº	SEMESTRE	AÑO	IMPAR				PAR			
			I	III	V	TOTAL	II	IV	VI	TOTAL
1	2005		48	48	33	<b>129</b>	36	47	33	<b>116</b>
2	2006		50	33	47	<b>130</b>	47	28	39	<b>114</b>
3	2007		37	44	30	<b>111</b>	33	43	29	<b>105</b>
4	2008		41	32	44	<b>117</b>	31	32	44	<b>107</b>
5	2009									<b>98</b>
6	2010		38	38	29	<b>105</b>				

Fuente: Secretaria Docente.

## 8. MECANICA DE PRODUCCION

Nº	SEMESTRE	AÑO	IMPAR				PAR			
			I	III	V	TOTAL	II	IV	VI	TOTAL
1	2005		31	19	18	<b>68</b>	23	17	17	<b>57</b>
2	2006		29	16	16	<b>61</b>	23	16	17	<b>56</b>
3	2007		35	20	16	<b>71</b>	28	19	18	<b>65</b>
4	2008		39	21	19	<b>79</b>	31	19	21	<b>71</b>
5	2009									<b>67</b>
6	2010		34	22	28	<b>84</b>				

Fuente: Secretaria Docente.

### TITULADOS POR SEXO Y CARRERA PROFESIONAL TÉCNICA:

Nº	CARRERA PROFESIONAL	AÑO		2005		2006		2007		2008	
		F	M	F	M	F	M	F	M		
1	COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA	3	7	7	9	4	19	8	15		
2	CONSTRUCCION CIVIL	0	6	0	3	0	4	2	7		
3	CONTABILIDAD	7	5	8	1	11	3	7	9		
4	ELECTROTECNICA INDUSTRIAL	0	7	0	5	1	3	1	2		
5	ELECTRONICA INDUSTRIAL	0	14	0	13	0	22	0	18		
6	QUIMICA INDUSTRIAL	2	1	0	2	1	3	1	7		
7	MECANICA AUTOMOTRIZ	0	18	0	7	0	20	0	19		
8	MECANICA DE PRODUCCION	0	7	0	5	0	6	0	3		
<b>TOTAL DE ESTUDIANTES</b>		<b>12</b>	<b>72</b>	<b>15</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	<b>92</b>	<b>17</b>	<b>100</b>		

Fuente: Secretaria Docente.

Leyenda: F = Femenino.

M = Masculino.

### EGRESADOS Y TITULADOS EN EL AÑO 2009, POR SEMESTRE ACADÉMICO Y SEXO, SEGÚN CARRERA PROFESIONAL TÉCNICA:

Nº	CARRERA PROFESIONAL	AÑO	2009 – I				2009 – II			
			EGRESADOS		TITULADOS		EGRESADOS		TITULADOS	
			F	M	F	M	F	M	F	M
<b>TOTAL DE ESTUDIANTES</b>				<b>09</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>140</b>	<b>08</b>	<b>20</b>	
1	COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA			00	07	10	13	00	01	
2	CONSTRUCCION CIVIL			00	07	02	22	01	03	
3	CONTABILIDAD			06	05	19	15	07	01	
4	ELECTROTECNICA INDUSTRIAL			00	05	00	17	00	04	
5	ELECTRONICA INDUSTRIAL			01	04	00	20	00	01	
6	QUIMICA INDUSTRIAL			01	02	07	14	00	01	
7	MECANICA AUTOMOTRIZ			00	14	02	25	00	05	
8	MECANICA DE PRODUCCION			01	03	07	14	00	01	

Fuente: MED/UEE/Censo Escolar 2010 – IESTP "Nueva Esperanza".

### ESTUDIANTES MATRICULADOS, EGRESADOS Y TITULADOS

Nº	CARRERA PROFESIONAL	2005			2006			2007			2008			2009		
		M	E	T	M	E	T	M	E	T	M	E	T	M	E	T
1	COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA	36	36	10	24	24	16	31	30	23	31	29	21		23	01
2	CONSTRUCCION CIVIL	23	19	6	24	22	3	19	19	4	20	17	9		24	04
3	CONTABILIDAD	34	33	12	32	32	9	36	35	14	32	30	16		34	08
4	ELECTROTECNICA INDUSTRIAL	17	17	7	38	37	13	36	35	22	31	31	18		17	04
5	ELECTRONICA INDUSTRIAL	34	34	14	38	37	13	36	35	22	31	31	18		20	01
6	QUIMICA INDUSTRIAL	30	29	3	13	10	2	24	16	4	20	19	8		21	01
7	MECANICA AUTOMOTRIZ	32	32	18	39	38	7	29	29	20	44	44	19		27	05
8	MECANICA DE	17	16	14	17	17	8	18	16	15	21	20	10		14	01

PRODUCCION															
<b>TOTALES</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>11</b>		<b>18</b>	<b>2</b>
	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>7</b>		<b>0</b>	<b>5</b>

Fuente: Secretaria Docente.

Leyenda: M = Matriculados.

E = Egresados.

T = Titulados.

### TOTAL DE ESTUDIANTES MATRICULADOS, EGRESADOS Y TITULADOS

	AÑO	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
CARRERA PROFESIONAL							
MATRICULADOS		717	654	691	675		
EGRESADOS		216	193	199	206	180	
TITULADOS		84	71	110	115	<b>25</b>	

Fuente: Secretaria Docente

### EVOLUCIÓN DE LA DOTACIÓN DE PERSONAL:

CARGO	AÑOS	PERSONAL				
		2006	2007	2008	2009	2010
DIRECTIVO		01	01	01	01	01
JERÁRQUICO		04	04	04	04	04
DOCENTES		33	33	33	33	33
ASISTENTE		01	01	01	01	01
ADMINISTRATIVOS		11	11	11	11	11
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

### NUMERO TOTAL DE PERSONAS QUE DESEMPEÑAN LABOR DOCENTE EN IST POR FUNCIÓN, SEGÚN MÁXIMO NIVEL ALCANZADO.

NIVEL EDUCATIVO	PERSONAL				
	TOTAL	Jefe Dpto	Docente x horas	Asistente	
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>04</b>	<b>38</b>		
ESTUDIOS PEDAGÓGICOS	39	04	36		
ESTUDIOS SUPERIORES NO PEDAGÓGICOS	02		02		
CONCLUIDOS CON TÍTULO	02			02	

Fuente: MED/UEE/Censo Escolar 2010 – IESTP "Nueva Esperanza".

### NUMERO DE DOCENTES NOMBRADOS CON LA LEY DEL PROFESORADO, POR FUNCIÓN, SEGÚN NIVEL MAGISTERIAL O CATEGORÍA

NIVEL MAGISTERIAL O CATEGORÍA	TOTAL	FUNCION					
		DIRECTIVO		JERÁRQUICO		DOCENTE	
		Director	Sub Direct	Jefe Dpto	Sec Gral	X Horas	Asistente
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	01		05	01	<b>38</b>	02
Nivel I	19					19	
Nivel II	18			01	01	16	



Nivel III	03	01		02			
Categoría A	04			02		02	
Categoría B							
Categoría C	01						01
Categoría E	01						01

Fuente: MED/UEE/Censo Escolar 2010 – IESTP “Nueva Esperanza”.

## ÁREA RECURSOS.

### Metas de Atención:

Nº CPT	ESPECIALIDAD	SEMESTRE ACADÉMICO 2010 – I					
		POSTULANTES			INGRESANTES		
	DENOMINACIÓN	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
	<b>SUB TOTAL</b>	<b>259</b>	<b>89</b>	<b>348</b>	<b>242</b>	<b>74</b>	<b>316</b>
1	COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA	23	23	46	21	19	40
2	CONSTRUCCIÓN CIVIL	53	12	65	32	04	36
3	CONTABILIDAD	25	37	62	15	25	40
4	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	26	01	27	38	02	40
5	ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	21	00	21	36	04	40
6	QUÍMICA INDUSTRIAL	20	13	33	22	19	41
7	MECÁNICA AUTOMOTRIZ	69	02	71	39	01	40
8	MECÁNICA DE PRODUCCIÓN	22	01	23	39	00	39

Fuente: MED/UEE/Censo Escolar 2010 – IESTP “Nueva Esperanza”.

### Metas de Ocupación:

C A R G O	PERSONAL DOCENTE			
	CONDICIÓN			T O T A L
	Nombr.	Encarg.	Contrat.	
<b>DIRECTOR GENERAL</b>	<b>01</b>	----	----	<b>01</b>
<b>JEFE DE UNIDAD ACADÉMICA</b>	----	<b>01</b>	----	<b>01</b>
<b>JEFE DE UNIDAD AMINISTRATIVA</b>	----	<b>01</b>	----	<b>01</b>
<b>SECRETARIO ACADÉMICO</b>	----	<b>01</b>	----	<b>01</b>
<b>JEFE DE AREAS ACADEMICAS</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	-----	<b>03</b>
<b>JEFE DE AREA DE FORMACION GENERAL</b>	<b>01</b>	----	-----	<b>01</b>
<b>JEFE DE PRODUCCIÓN</b>	----	<b>01</b>	----	<b>01</b>
<b>DOCENTES NOMBRADOS</b>	<b>38</b>	----	----	<b>38</b>
<b>PROF. POR HORAS</b>	----	-----	<b>03</b>	<b>03</b>
<b>DOCENTES ASISTENTES DE TALLER</b>	<b>01</b>		<b>01</b>	<b>02</b>
<b>T O T A L</b>	<b>44</b>		<b>03</b>	<b>41</b>

C A R G O	PERSONAL ADMINISTRATIVO			
	CONDICIÓN			TOTAL
	Nombr.	Encarg.	Contrat.	
<b>ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO</b>	<b>01</b>	----	----	<b>01</b>



<b>SECRETARIA</b>	<b>02</b>	----	-----	<b>02</b>
<b>AUX. LABORATORIO</b>	<b>02</b>	----	----	<b>02</b>
<b>AUX. BIBLIOTECA</b>	<b>01</b>	----	----	<b>01</b>
<b>PERSONAL SERVICIO</b>	<b>04</b>	----	----	<b>04</b>
<b>GUARDIÁN</b>	----	----	<b>01</b>	<b>01</b>
<b>PORTERO</b>	<b>01</b>	----	----	<b>01</b>
<b>T O T A L</b>	<b>11</b>		<b>01</b>	<b>12</b>

**METAS DE INFRAESTRUCTURA:**

DESCRIPCIÓN	CONDICIÓN				INCREM ENTO	REQUIERE REPARACIÓN
	E X I S T E N T E			ESTADO DE CONSERVACIÓN		
	TOTAL	EN USO	BUEN ESTADO			
TOTAL DE AMBIENTES EDUCATIVOS	29				05	
AULAS	18	18	18			
CARPETAS	63		57		05	50
MESAS	475		472			3
SILLAS	1427		1378			49
LABORATORIOS	07	07	07			
TALLER	04	04	04			05
SALA DE VÍDEO	01					
SALA DE CÓMPUTO	01	01	01		03	
COMPUTADORAS	109	109				
COMPUTADORAS CONECTADAS A INTERNET	70	70				
LIBROS EN BIBLIOTECA	1146				500	
LOZAS DEPORTIVAS	02	01				
CAMPO DEPORTIVO	02	02				
Nº DE INODOROS	20		15			5
OFICINA ADMINISTRATIVA						
AUDITORIOS	02	01				01



PERÚ

Ministerio  
de Educación



## ÁREA DE GESTIÓN (INSTITUCIONAL):

### 1.3. FODA

#### a. FORTALEZAS

- 1 Infraestructura física adecuada
- 2 Docentes con experiencia en formación profesional tecnológica
- 3 Docentes capacitados en pedagogía
- 4 Institución de educación superior público
- 5 Personal con estabilidad laboral
- 6 Recursos humanos con personal calificado
- 7 Ser centro piloto en la formación tecnológica de la región norte
- 8 Centro de afianzamiento académico
- 9 Imagen institucional por el soporte tecnológico en algunas CPT
- 10 Convenios con instituciones locales, regionales, nacionales e internacionales

#### b. DEBILIDADES

- 1 Administración sin herramientas tecnológicas de gestión
- 2 Insuficiente capacitación especializada
- 3 Deficiente liderazgo y gestión institucional
- 4 Deficiente equipamiento de talleres y laboratorios
- 5 Bajo rendimiento de los estudiantes
- 6 Insuficiente vinculación con empresas de la región
- 7 Inadecuado clima laboral institucional
- 8 Desarrollo curricular desarticulado entre MT y MP
- 9 Insuficiente elaboración de proyectos productivos e investigación
- 10 Inadecuada distribución de recursos económicos en las diferentes áreas
- 11 Pérdida de clases y ausentismo de docentes por abuso de permisos y licencias.
- 12 Inoperatividad de la caseta policial.
- 13 Carencia de oficina de proyección social e imagen institucional.

#### c. OPORTUNIDADES

- 1 Desarrollo económico y productivo de la región
- 2 Existe apoyo de instituciones públicas y privadas
- 3 Oferta de programas de capacitación e innovación
- 4 Complementar estudios universitarios de los egresados
- 5 Oferta educativa gratuita
- 6 Normatividad vigente facilita y promueve el desarrollo de prácticas y autoempleo
- 7 Fuentes de financiación para investigación y desarrollo
- 8 Existencia de terreno para áreas verdes y recreación

#### d. AMENAZAS

- 1 Presupuesto restringido
- 2 Competencias de IE con tecnología de punta en la región
- 3 Inseguridad ciudadana
- 4 Economía precaria de agentes educativos
- 5 Ausencia de políticas para la articulación con el sistema productivo
- 6 Discriminación de los IST frente a las Universidades



- 7 Ley de educación Superior y normatividad inadecuada
- 8 Costa norte, zona de riesgo por terremoto

#### 1.4. FORMULACION DE ESTRATEGIAS

##### a. En lo académico:

- i. Ser el Instituto formador de los profesionales técnicos más competentes de la región La Libertad en las especialidades de MP, MA, CC, QI, CI, CT, EO, EI que demanda el desarrollo y crecimiento local y regional.
- ii. Ser el Instituto referente en sistemas de formación profesional técnica basado en modelos competitivos como el enfoque basado en competencias, estructura curricular modular y certificaciones progresivas que incluya además el desarrollo del recurso humano competente, innovador y emprendedor, capaz de contribuir al desarrollo local, regional y nacional.

##### b. En lo profesional:

- i. Tener un grupo de docentes con certificación de competencias en gestión técnico productiva, innovación y transferencia, actualización tecnológica y pedagógica y de valores de desarrollo humano y desarrollo organizacional, además con un nivel académico mínimo de segunda especialización (posgrado) y con tres años de experiencia comprobada en el ejercicio profesional de la especialización relacionándolo además con la labor docente.
- ii. Contar con una plana diversificada de docentes capaces de afrontar las necesidades y exigencias de calidad y competitividad de la región La Libertad en los campos académicos, de investigación, de gestión tecnológica y empresarial, orientación y tutoría profesional.
- iii. Contar con un mínimo de docentes calificados como formador de formadores con la finalidad de transferir conocimientos de sus homólogos de la región en nuevos enfoques, metodologías, tecnologías, procesos entre otros.

##### c. En lo institucional:

- i. Ser un Instituto que participa en consorcios de educación empresa, alianzas transnacionales, alianzas estratégicas, redes nacionales e internacionales, rondas de negociación de oferta-demanda, ferias de ciencia y tecnología.
- ii. Ser un Instituto que se posicione en el entorno educativo, institucional y empresarial por sus servicios de desarrollo empresarial de demanda comprobada, de capacidad técnico productivo de actualización de empresarios y egresados, por la investigación y desarrollo e innovación y transferencia, asistencia técnica, alquiler de maquinaria y equipo.
- iii. Ser el Instituto con mayor y mejor tasa de empleabilidad y promoción empresarial en La Libertad a partir de sus formadores y egresados.
- iv. Ser el Instituto modelo en la Región y dinamizador del espacio de la Mesa de Concertación de "Educación, empleo y empresa" del sector metalmecánica de



PERÚ

Ministerio  
de Educación



Trujillo basándose en la concreción de alianzas y negociaciones de trabajos concertados con empresas, instituciones, programas especiales, asociaciones civiles, centros educativos y gobiernos locales.

#### **d. En lo administrativo**

- i. Contar con un sistema de simplificación administrativa y atención personalizada al usuario interno y externo que permita la máxima eficiencia en la gestión. Contándose para ello con un personal con vocación de servicio, identificación institucional, buenas relaciones interpersonales, predisposición al cambio y con valores.
- ii. Aplicar de manera sostenida al programa de mejoramiento continuo de la calidad y productividad, retroalimentándose este permanentemente, con la finalidad de buscar el uso óptimo de los recursos humanos, de infraestructura, financieros, de la información, tecnológicos e institucionales.

### **1.5. OBJETIVOS ESTRATEGICOS:**

- a. Formar Profesionales Técnicos industriales competentes en las especialidades que se oferta con una educación superior tecnológica aplicando procesos de gestión de calidad y mejora continua.
- b. Desarrollar programas, proyectos de mejoramiento de la calidad educativa, de productividad, empleabilidad, servicios empresariales,
- c. Optimizar los recursos humanos, financieros, infraestructura para atender la demanda local y regional de servicio de formación técnica.
- d. Comprometer a todo el personal trabajador en la sostenibilidad de la cultura de calidad y el mejoramiento del proceso de la autoevaluación para alcanzar la acreditación de las carreras profesionales técnicas.

### **1.6. VISIÓN**

Al 2015 el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Nueva Esperanza" será acreditado, líder en la región, con alta inserción laboral y autoempleo de sus egresados.

### **1.7. MISIÓN**

**Somos el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Nueva Esperanza" que forma profesionales técnicos, competentes e innovadores, con principios humanísticos, capacidad emprendedora y liderazgo, promoviendo el desarrollo sostenible y la investigación**

**tecnológica, contribuyendo a mejorar la calidad de vida en la región y el país.**

#### **1.8. POLÍTICA DE CALIDAD:**

**En el IESTP “Nueva Esperanza”, la calidad y el mejoramiento continuo son necesarios para lograr el desarrollo humano integral. Para ello, los procesos tecnológicos y administrativos deben superar las expectativas de nuestros estudiantes de acuerdo a las exigencias y necesidades del mercado laboral regional y nacional.**

#### **1.9. OBJETIVOS DE CALIDAD:**

**En del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “NUEVA ESPERANZA” se han establecido los siguientes:**

- a. Mejorar los procesos de gestión institucional.**
- b. Incrementar la satisfacción del estudiante.**

#### **1.10. SISTEMA DE VALORES:**

1. Ética.
2. Tolerancia.
3. Responsabilidad.
4. Solidaridad.
5. Lealtad

## II. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL:

### 2.1. DESCRIPCION FÍSICA

El I.E.S.T.P. "Nueva Esperanza", cuenta con la siguiente infraestructura:

- a. Área total de terreno que llega a 29 117 m<sup>2</sup>.
- b. Cuenta con cerco perimétrico.
- c. Red pública de alumbrado eléctrico
- d. Red pública de agua potable.
- e. Red pública de desagüe.
- f. Cuenta con un total de 29 ambientes educativos.
- g. Nº de Pabellón alcanza a tres (3)
- h. Pabellón (laboratorio, 02 aulas, centro de cómputo y secretaría docente, 01 dirección, oficina de administración)
- i. Taller de mantenimiento.
- j. 02 servicios higiénicos de estudiantes.
- k. 02 servicios higiénicos de docentes.
- l. Cuenta con Laboratorios para Química Industrial
- m. Una Biblioteca
- n. Un Cafetín
- o. Dos canchas deportivas para futbol
- p. Dos lozas deportivas
- q. Cuenta con dos Auditorium

### 2.2. RELIEVE DEL SUELO

#### a. Localización

El distrito La Esperanza se encuentra ubicado en la parte nor-centro de la provincia de Trujillo, zona costera de la región La Libertad, entre las coordenadas 08°04'39" de latitud sur y 79°02'38" de longitud oeste, a una distancia aproximada de seis kilómetros de la capital de la provincia con respecto a la Plaza de Armas del distrito.

Cuyos límites son:

1. Norte y Oeste: Distrito de Huanchaco.
2. Este : Distrito de Florencia de Mora.
3. Sur: Distrito de Trujillo

#### b. Extensión

El distrito de La Esperanza entre los 11 distritos tiene una extensión de aproximadamente de 18.64 Km<sup>2</sup>.

#### c. Orografía

El Municipio se encuentra ubicado en la zona costera del estado, sobre la parte costera de las llanuras, dunas y desiertos.

#### d. Hidrografía

Se encuentra muy cerca el Río Moche, además colinda en el Río Seco que en ciertos periodos de cambio climáticos ocurre desencadenamientos en los distritos aledaños y luego desemboca en el Océano Pacífico.



PERÚ

Ministerio  
de Educación



### e. Hidrología

Las localidades en donde pertenece el proyecto, está localizada en la cuenca del río Moche se ubican en la Costa Norte del Perú, pertenece a la vertiente del Pacífico y drena un área total de 2708 km<sup>2</sup>.

### f. Clima

Su clima es cálido-regular con una temperatura promedio de 18 °C; su precipitación pluvial media anual es de 1 mil 694 mm.

- ✓ **Temperatura:** Existe clima cálido y primaveral, con temperatura promedio anual de 18,9°C.
  - Temperatura mínima : 10 °C
  - Temperatura media : 20.0 °C
  - Temperatura máxima : 28.6 °C
- ✓ **Lluvias:** Las lluvias se dan en forma esporádica.
- ✓ Humedad Relativa : 84.7%
- ✓ Vientos : 20kph.
- ✓ **Ruidos:** por ser zona residencial, en horario diurno no se sobrepasará los 60, decibelios (A) y en horario nocturno los 50 decibelios (A)
- ✓ **Calidad de Aire:**

La área de ubicación del proyecto por encontrarse en una zona urbana, la calidad del aire se ha visto alterada por las emisiones gaseosas de vehículos, por las industrias y la contaminación ambiental generada por la quema de residuos sólidos.

### g. Fisiografía

El territorio del distrito La Esperanza y Huanchaco lo conforman pampas costeras con áreas planas y algunos afloramientos locales de colinas y cerros bajos, correspondiéndole por su ubicación geográfica y clima. De esta manera se determinó que la zona de estudio está constituida por unidades de planicies. Las Llanuras o planicies son grandes áreas geográficas planas o ligeramente onduladas menor a los 100 metros de altura sobre el nivel del mar

### h. Principales Ecosistemas

**Ecorregión del Desierto del Pacífico:** Comprende formaciones vegetales muy escasas, más densa en los oasis fluviales y en las lomas. Esta ecorregión se extiende desde los 5º latitud sur hasta los 27º latitud sur al norte de Chile, con un ancho variable según la latitud y la configuración de la costa entre 20 y 100 km, siendo su límite altitudinal promedio los 1000 msnm, en el centro del Perú. Hacia el oeste el límite lo establecen las neblinas invernales, originadas por la Corriente Peruana.

El clima se caracteriza por ser cálido en verano (diciembre a marzo) y con neblinas en el invierno (mayo-setiembre) que cubren casi continuamente el desierto, por influencia de las aguas frías de la Corriente Peruana.

### LA FLORA

La composición florística no existe o es muy escasa, apareciendo especies halófitas distribuidas en pequeñas manchas verdes en las zonas extensas del arenal, así como en los predios urbanos ubicados en los alrededores de la Nueva Subestación. Entre las especies que se encontraron son:

NOMBRE COMÚN	NOMBRE CIENTÍFICO	ESTADO
Overo	<i>Cordea lueta</i>	Silvestre
Girasol	<i>Helianthus annuus</i>	Cultivado
Tilandsias	<i>Tillandsia spp.</i>	Silvestre
Cipres	<i>Cupressus sp.</i>	Cultivado
Higuerilla	<i>Ricinus communis</i>	Cultivado
Huarango	<i>Acacia macracantha</i>	Silvestre
Caña brava	<i>Gynerium sagittatum</i>	Cultivado
Carrizo	<i>Arundo donax</i>	Cultivado
Caña de Azúcar	<i>Saccharum officinale</i>	Cultivado
Zapallo	<i>Cucurbita maxima</i>	Cultivado
Ají	<i>Capsicum baccatum</i>	Cultivado

### LA FAUNA

Al realizar el estudio de la fauna, se puede observar, razón por la cual es el grupo que en los estudios de impacto ambiental merece atención. Durante la visita de campo realizada se observó las aves presentes en el área del proyecto.

FAMILIA	NOMBRE CIENTÍFICO	NOMBRE COMÚN
<b>AVES</b>		
Cathartidae	<i>Cathartes aura</i>	Gallinazo de cabeza roja
	<i>Coragyps atratus</i>	Gallinazo cabeza negra
Columbidae	<i>Columba livia</i>	Paloma doméstica
Cuculidae	<i>Crotophaga sulcirostris</i>	Guardacaballo
Emberizidae	<i>Zonotrichia capensis</i>	Gorrión americano
Icteridae	<i>Dives warszewiczi</i>	Tordo
Mimidae	<i>Mimus longicaudatus</i>	Chisco
<b>MAMIFEROS</b>		
Muridae	<i>Phyllotis limatus</i>	Ratón
Crecetidae	<i>Phyllotis sp</i>	Pericotes
<b>REPTILES</b>		
Tropiduridae	<i>Liolaemus insolitus</i>	Lagartija

### INSECTOS DENTRO DEL ÁREA DE INFLUENCIA

ORDEN	ESPECIE	NOMBRE COMÚN
Diptera		moscas
Araneida	<i>Sicarios peruensis</i>	araña chata de los arenales
Odonata		libélulas

Además, se sostiene que la fauna de La Esperanza se asemeja a la ciudad de Trujillo por estar cerca de la costa.



La gaviota al igual que la flora, la fauna del Perú se caracteriza por una abundancia relativa pero sobre todo por su gran variedad. La distribución de la misma responde a las condiciones del entorno físico que en el Perú varía desde una costa árida y casi sin precipitaciones hasta una selva exuberantemente cálida y con elevados niveles de lluvia.

### **i. Recursos Naturales**

Su riqueza está representada por sustancias metálicas, sal, oro (poca cantidad).

Si -como plantea el ecólogo peruano Antonio Brack- consideramos al mar peruano como parte de la costa, entonces podemos afirmar que en ella tenemos una fauna costera abundante y variada.

### **j. Características y Uso del Suelo**

El área de interés, está constituida por rocas depósitos cuaternarios y rocas intrusivas del cuaternario, se puede encontrar depósitos aluviales, que son estos depósitos corresponden a los materiales que tapizan a las rocas basamento que probablemente se encuentran después de una decena de metros de profundidad; están conformados por arenas y arenas con limos y eventualmente algunos clastos de rocas; se encuentra en estado poco suelto a ligeramente denso, seco, algo estratificado con arenas con algo de grava y de variable espesor; estos materiales se hallan con una coloración gris claro.

En la zona del proyecto de la LT 138 kV. S.E. Trujillo Norte – S.E. Trujillo Nor Oeste, se encuentra el tipo de suelo Fluvisol Eutríco – Regosol éutríco, que son suelos formados a partir de sedimentos fluviales recientes, por lo que tienen una disposición morfológica estratificada de horizontes o capas.

## **2.3. VÍAS DE COMUNICACIÓN.**

Las carreteras por lo general son de asfalto en las principales avenidas. Pocas son las zonas que se encuentran con arena, piedra, etc.

- a. **Vía Terrestre:** Existen servicios de transportes interprovinciales que parten desde la ciudad de Lima hacia esta ciudad, a través de la carretera panamericana norte, aproximadamente 560 Km; el viaje toma unas 8 horas aproximadamente. Desde la ciudad de Chiclayo, aproximadamente 3:30 horas de viaje a través de la carretera Panamericana Norte.
- b. **Vía Área:** A través de vuelos diarios desde Lima hacia Trujillo, con una duración aproximada de 45 minutos. El aeropuerto "Carlos Martínez de Pinillos" está ubicado en el distrito de Huanchaco, a 10,5 Km al norte de Trujillo. Mientras que de la ciudad de Chiclayo a Trujillo el vuelo tiene una duración de 15 minutos.

### **MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

Presenta combis, mototaxis, micros, autos colectivos que tienen un gran movimiento a diaria circulación.



PERÚ

Ministerio  
de Educación



## 2.4. RESEÑA HISTÓRICA

El terreno donde se construyó el local del I.E.S.T.P. "Nueva Esperanza" se encuentra ubicado en el populoso Distrito de La Esperanza, habiendo pertenecido hasta el año 1, 975 al Club deportivo "Sport Cedano", cuyo presidente y fundador era el Sr. Pablo Cedano Valle, y quien se encontraba gestionando la construcción del estadio para el Distrito.

Durante el período gubernamental del Gral. Francisco Morales Cerruti, se reunió la Junta Vecinal del Lugar y solicitó al Sr. Pablo Cedano Valle, ceder el terreno a favor del Ministerio de Educación, para que se construya el Local de la ESEP.

En el año 1, 978 siendo alcalde de Trujillo el Ing<sup>o</sup> Jorge Torres Vallejo, y alcalde Distrital de la Esperanza, el Sr. PEDRO LAZARO, se colocó la primera piedra en el terreno cedido, donde un año después se inició la construcción del local.

La Construcción del edificio se realizó en los años 1, 979 y 1, 980 y en Marzo de 1, 981 fue inaugurado aún sin concluir las obras civiles, cuando terminaba el gobierno del Gral. Francisco Morales Cerruti.

A fines del año 1, 981 se concluyó totalmente la construcción del edificio, e inaugurándose el local, estando en su segundo gobierno el Arq<sup>o</sup> Fernando Belaunde Terry, y teniendo como Ministro de Educación al Ing<sup>o</sup> José Benavides Muñoz.

Con R.M. # 116-82-ED. De fecha 24-02-82, se crea y autoriza el funcionamiento de la ESCUELA SUPERIOR DE EDUCACION PROFESIONAL, de la Esperanza, y de acuerdo a dicha resolución inicia sus actividades con SEIS especialidades:

- Mecánica Automotriz
- Mecánica de Producción
- Construcción Civil
- Electricidad
- Electrónica y
- Administración de Negocios.

En esta fase la implementación y de organización de la ESEP, fue un proceso lento que se logra durante el año académico de 1, 982

Los aspectos que se destacan en este proceso fueron: Las plazas vacantes del personal administrativo, que se cubren con señoritas que ofrecieron sus servicios Ad-honorem por la carencia de presupuesto, el personal docente fue reasignado en un número de TRECE plazas de la ESEP "Ramón Castilla" el 26-03-82.

Las Plazas de coordinadores se cubrieron por encargaturas a fin de hacer funcionar cada especialidad con eficiencia, las plazas jerárquicas en la administración, con reasignaciones de la ESEP "Ramón Castilla" con UN jefe administrativo, UN técnico y UN cajero.

El funcionamiento y organización estuvo a cargo del Prof. Asencio Rachumí, quien puso en marcha las actividades de la Institución, teniendo como cargo jerárquico la Su-Dirección, encargado de la Dirección.

Por R.S. N<sup>o</sup> 131-83-ED. De fecha 09 de Marzo de 1,983, se autoriza la ADECUACION y FUNCIONAMIENTO DE LA ESEP, como: Instituto Superior Tecnológico, con el nombre de "Nueva Esperanza", con las carreras profesionales tecnológicas de:



- ✓ Construcción Civil
- ✓ Química Industrial
- ✓ Electricidad
- ✓ Electrónica
- ✓ Mecánica automotriz y
- ✓ Mecánica de Producción.

Los hechos más saltantes en esta etapa son:

La creación de una Nueva especialidad de Química Industrial, además que por R.D. Nº 2228-83-ED, se suspende la Especialidad de Administración de Negocios y se crea la Carrera Profesional tecnológica de CONTABILIDAD.

En el año de 1, 986 se concluyó el traslado de los módulos y laboratorios de mecánica de Producción de la ESEP "Ramón Castilla"

Entre los años 1,987 y 1,989 se realiza el convenio de cooperación Técnica Internacional con el Japón: JICA, con la participación de DOS profesionales especialistas en Mecánica Automotriz y Electrónica.

Mediante R.M. Nº 521-87-ED de fecha 04-08-87 El Instituto Superior Tecnológico Estatal "Nueva Esperanza", es designado "Centro Piloto" de educación técnica a nivel Regional, esta designación se ha efectuado en virtud a que el Instituto de acuerdo a la evaluación realizada, por el Ministerio de Educación a través de la Dirección General de Educación Superior (DIGES), a todos los Institutos superiores estatales del país, determinó, que nuestra Institución esta mejor dotada en personal infraestructura, carreras que ofrece, desarrollo curricular e influencia en la comunidad y equipamiento dentro de la zona norte del país.

Además por R.D. Nº 176-94-ED del 03-06-94 se autoriza el funcionamiento de una nueva especialidad de: COMPUTACION E INFORMATICA, la misma que entró en funcionamiento a partir del I semestre académico de 1,994.

Actualmente se ha puesto en marcha el convenio PER/B7-3011/95/004. FORTE-PE(Programa Marco de Formación Profesional Tecnológica y Pedagógica en Perú), entre el Perú que es representada por el Ministerio de Educación (MED) a través de la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica, y la Unión Europea, cuyo objetivo es mejorar la calidad de la formación Profesional Técnica en Perú.

La propuesta del programa de formación, se inscribe en el enfoque por competencias respondiendo efectivamente a las necesidades que plantean los cambios socio-económicos y tecnológicos de nuestros tiempos; Se busca una formación flexible, polivalente y polifuncional a fin de permitir la adaptación al cambio con mayor velocidad, a menor costo e incorporando capacidades, como la iniciativa para aprender, las innovación permanente y la gestión eficiente y eficaz.

También han sido implementadas las especialidades de Mecánica Automotriz y Mecánica de Producción, vía convenios con los módulos de Makicentros del Ministerio de la Presidencia debiendo seguir esta implementación mediante el programa de FORTE-PE.

Todo su personal especializado, implementación e infraestructura, esta puesta al servicio de nuestra juventud estudiosa que en sólo Tres Años puede obtener un Título



Profesional Técnico, y estar capacitado para crear su propia empresa o acceder a un puesto de trabajo, los mismos que son requeridos en el mercado laboral a nivel nacional.

La institución se proyectó desde el 2003 al 2004, realizando convenio con la Universidad San Ignacio de Loyola para que los docentes obtengan la licenciatura para aquellos que no tuvieran titulación pedagógica.

A partir del año 2006 se estableció la coordinación con la agencia de Cooperación Internacional de Corea del Sur – KOIKA. Con voluntarios para la CPT de Mecánica de Producción, años 2006 – 2007. Luego, se solicitó voluntarios para las CPT de Electrotecnia Industrial en los periodos; 2007 – 2008. Y a la fecha para el periodo: 2009 – 2010, se cuenta con dos voluntarios para las CPT de Computación en Informática y Electrónica Industrial.

Dada la necesidad de perfeccionarse dado que hasta antes del 2007, sólo un 10 % de docentes contaba con posgrado. Pero, actualmente al año 2010, los docentes cuentan con un 85 % de estudios de post grado para obtener una Maestría en Educación.

Históricamente, para nuestra institución APROLAB I inicia sus gestiones académicas para capacitar a los docentes de nuestra institución en convenio con el MED – Unión Europea. Luego APROLAB II; cuyo objetivo de ***“Reorientar la formación técnico profesional hacia la demanda del mercado, las necesidades socioeconómicas y las potencialidades de desarrollo del país”***, a partir del 2010 operativiza la gestión académica mediante capacitación en diferentes módulos como Diplomatura de Actualización Pedagógica y Diplomatura de Actualización de Gestión; es decir el propósito planteado ***“A través las diplomaturas de Actualización en Gestión y Pedagógica, se busca transferir las mejores prácticas que existen en el mercado nacional e internacional y contribuir para que la Educación Superior Tecnológica y Técnica Productiva del sector Público alcance mayores niveles de calidad y excelencia. ¿Cómo se logra esto?, trabajando con estándares de calidad internacionalmente reconocidos y validados (la Norma ISO 9001 y el Modelo de Excelencia en la Gestión), con los cuales nuestra Corporación viene trabajando desde hace 9 años, hecho que nos ha permitido desarrollar una experiencia y aprendizaje que serán el sustento fundamental para el desarrollo y ejecución de las dos diplomaturas”*** llevándose con mucho éxito el tratamiento académicos como la Universidad Privada **Norbert Wiener S.A.**

Por otro lado la Universidad **Enrique Guzmán y Valle** “La Cantuta”, el presente año 2010 implementó ***“Taller de capacitación de microproyectos de innovación pedagógica y tecnológica”***, dirigido a Docentes del área Pedagógica o Tecnológica, tomando en cuenta las especialidades según sector priorizado que tenga las instituciones seleccionadas por APROLAB II:

- ✓ Actividades agrarias,
- ✓ Industrias alimentarias,
- ✓ Hostelería y turismo,
- ✓ Mecánica y metales,
- ✓ Textil y confecciones,



- ✓ Cuero y calzado y
- ✓ Construcción

Los convenios realizados con APROLAB y KOIKA nos han permitido mejorar nuestra implementación, equipos, medios y materiales y el mejoramiento de la infraestructura externa e interna, así como también en el caso de APROLAB en el caso de capacitación pedagógica y de gestión, culminando exitosamente.

Finalmente, el IESTP "Nueva Esperanza" viene beneficiándose con los contratos a través del concurso de los Microproyectos Productivos, de Innovación Tecnológica y Pedagógica. Dichos proyectos deben desarrollarse con la participación directa de sus coordinadores y el colectivo de docentes para hacerle sostenibles en el tiempo.

## **2.5. SITUACIÓN DE INFRAESTRUCTURA ACTUAL**

- a. La construcción por el Estado permite una adecuada instalación de aulas, la distribución de algunos talleres, laboratorios y oficinas que permitan un mejor uso de los equipos y materiales con que cuenta el Instituto (Aulas, biblioteca, salas de cómputo, sala de docentes, servicios higiénicos, etc.).
- b. Insuficiente laboratorios para las CPT de producción; Química Industrial, Construcción Civil y para servicios en la especialidad de Contabilidad. Lo que está ofrecimiento la construcción de sus laboratorios a través de APROLAB II para éste año y el 2011.

## **2.6. DESCRIPCIÓN CULTURAL**

### **ÉPOCA PREHISPÁNICA**

En la localidad donde actualmente se extiende la ciudad de Trujillo se desarrollaron varias culturas pre hispánicas como los Cupisnique, los Mochicas y los Chimues. Es por ello que se encuentran numerosos restos arqueológicos que atestiguan el desarrollo de esos pueblos. Sin embargo, el principal emplazamiento urbano de la zona de debe a la Cultura Chimú cuyos restos de lo que la ciudadela de Chan Chan, su capital, donde se calcula que habitaron en su época de mayor expansión 100.000 personas, se encuentran a 4 kilómetros del centro de la ciudad de Trujillo. Sin embargo, a pesar de estos emplazamientos urbanos, no podemos hablar con propiedad de la existencia de la ciudad de Trujillo antes de la llegada de los conquistadores españoles.

Los mochicas fueron finísimos observadores, muy sensibles para captar su mundo y extraordinarios artistas.

Los ceramistas de la cultura Moche, pueblo que existió entre los siglos I a VIII de nuestra era, llevaron a su más alta expresión una tradición que se había iniciado más de mil años antes. Sus ceramios, llamamos "huacos", ya sea escudidos, grabados o decorados, son obras de arte que por su perfección, son sólo comparables a la esculturas griegas o egipcias. Debido a la perfección y armonía de sus formas y a la depurada técnica empleada en su fabricación, la cerámica Moche está despertando admiración e interés en todo el mundo.

El Museo Real de Arte e Historia de Bélgica ha intentado "reconstruir" el proceso de fabricación de los ceramios mochicas utilizando los Rayos X y la seroradiografía, atraídos por la dificultad técnica que representa hacer un "asa de estribo", elemento típico en esta cultura.

## La Cultura Moche

Esta cultura inicia su desarrollo en el valle de Moche, cerca de Trujillo en el Período de los desarrollos Regionales (años 100 a 800 d.C.).

Coexiste con culturas regionalizadas, con mucho prestigio religioso, y con notable avance tecnológico en la cerámica, la arquitectura y la agricultura.

Es notable asimismo su avance en la metalurgia, con fundiciones de oro, plata y cobre y sus respectivas aleaciones como el repujado, el martillado y el soldado a presión.

La sociedad Moche, permitió un notable incremento de los artesanos, quienes tuvieron un rol importante y preponderante en la aplicación de tecnologías propias.

La cultura Moche ha recibido varios nombres. Max-Uhle la llamó Proto-Chimú, Mochica. Julio C. Tello la denominó Muchik. Y los norteamericanos de los años 60 la bautizaron Early Chimú.

**La Cerámica Moche**, Considerada como un “libro abierto”, la cerámica Moche muestra en su conjunto las diversas expresiones y vivencias de este pueblo, ya sea en forma natural o en su dimensión mítica.

### a. Monumentos Históricos

#### Huaca El Dragón o Arco Iris

Ubicada en el distrito de la Esperanza, a un costado de la carretera Panamericana Norte. Pertenece a la cultura Chimú. Es conocida con diferentes nombres: Huaca Cientopies (Horkheimer, 1944); El Dragón (Schaedel, 1948). Todavía en algunos relieves pueden apreciarse evidencias de color amarillo, por lo cual se le conoció también como Huaca de la Muralla Dorada. Sin embargo, la denominación más utilizada es la de Arco Iris.

El templo está rodeado por una muralla perimetral de 60 por 54 metros en cada lado. Su única entrada está orientada al oeste. La decoración estuvo dedicada al Arco Iris como símbolo de la fertilidad y las lluvias. Este aparece representado 7 veces en una de las paredes del templo. Debajo de cada Arco Iris se observa una pareja de serpientes, una tiene dos cabezas y la otra termina en una cola de pez. Tal vez como representación de los dos sexos: hembra y macho. También la serpiente con dos cabezas se puede ver sosteniendo un tumi o cuchillo ceremonial. La reiteración de este animal se asocia con otras culturas, para las cuales fue símbolo del agua y la fertilidad de la tierra.





PERÚ

Ministerio  
de Educación



Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA

En la parte alta de la pared, se representaron danzarines en movimiento, orientados hacia la entrada. Alrededor de la plataforma principal existen 14 depósitos en los cuales se hallaron evidencias de ofrendas y esculturas de madera.

## **b. Museos**

Visitarla en museos a colecciones es adentrarse en un mundo antiguo y fascinante, viviendo su gente, su vestimenta, sus costumbres, todos los actos de su vida diaria, sus creencias, enfermedades, triunfos y derrotas. Es ver a sus dioses y casi interrogarles. Y hasta conocer el tamaño de su placer y de sus múltiples modos de hacer el amor.

La cerámica Moche más fascinante es aquella que procede de contextos rituales, y cuya elaboración, por su finura y por estar acompañada de un excelente decoración constituye un desborde asombroso de plasticidad.

## **c. Fiestas Tradiciones y Danzas**

La Esperanza no escapa a la tradición de la ciudad de Trujillo con el típico Baile de la Marinera que año a año se ha vuelto internacional.

Desde 1960 se celebra el Concurso Nacional de Marinera, organizado por el Club Libertad de Trujillo a iniciativa de Guillermo Ganoza Vargas. Dicho concurso se realiza la última semana de enero. La marinera es una danza que desciende de la zamacueca y de la mozamala. Era conocida también como chilena, hasta que el escritor huamachuquino Abelardo Gamarra (1850 – 1924) “El Tunante”, le dio el nombre de “marinera” como homenaje a la Marina peruana por su participación heroica durante la guerra con Chile.

La Marinera norteña se baila en pareja con vestimenta normalmente blanca. El hombre lleva sombrero de paja y pañuelo. La mujer descalza, luce vestido bordado.

## **EL CABALLO PERUANO DE PASO**

Considerado como el mejor caballo de silla del mundo, por ser el de andar más suave. El jinete ni salta ni se mueve hacia los costados: permanece casi inmóvil sobre la cabalgadura. Esto se logra luego de 300 años de trabajo de selección genética, gracias a la mezcla de tres razas: el fieldón, el andaluz y el frisón. El Caballo Peruano de Paso es conocido en el mundo por su forma de caminar a cuatro tiempos, que producen un sonido muy original: PACA-PACA-PACA. Puede avanzar hasta 27 Km. Por hora. La montura es muy ornamentada, resaltando el Pellón Sampedrano. El jinete conocido como Chalán luce sombrero de paja o jipijapa, camisa y pantalón blanco con poncho marrón de fibra de vicuña. En Trujillo se celebra el Concurso Nacional, el 29 de septiembre durante el Festival Internacional de la Primavera.

## **g. Artesanías**

### **En el estado Chimú**

La artesanía fue de gran importancia. En Chan Chan funcionaron talleres donde se manufacturaban tejidos, no sólo para el consumo local sino también para el intercambio.

En el trabajo de metales fueron expertos, utilizando preferentemente el oro, la plata, el cobre y el bronce.

### **Hoy**



A 4 km aprox. de la ciudad de Trujillo (10 minutos en auto aprox.). Esta pirámide de adobe es especialmente importante porque su construcción había sido realizada al inicio de la cultura Chimú y al final de la cultura Tiahuanaco-Wari entre los siglos X-XI d.C. Se calcula que su antigüedad es de 1 100 años. La edificación tiene una base de forma cuadrangular y paredes decoradas por altos relieves con representaciones zoomorfas y antropomorfas. El nombre de Dragón se debe a una de estas figuras, un ser bicéfalo con incontables patas, similar a un dragón.

## h. Gastronomía

El distrito de La Esperanza en cuanto a sus comidas se presenta muy diverso por cuanto su población está estructurada de diversas regiones del país. Pero lo representa en especial la ciudad de Trujillo y éste privilegiado lugar presenta la tradición andina y costera como lo vemos.

Sabrosa, exclusiva, en algunos casos de tradición milenaria, nutritiva y muy diversificada es la comida trujillana.

Preparada en base a pescados, mariscos, algas marinas, aves, ganado o productos de la tierra, se contabilizan en más de un centenar los potajes típicos.

Los nombres de los platos de comida son casi siempre originales y hasta nativos y sus preparaciones llenas del secreto de la buena cocinera.

### Entre los platos típicos de la región destacan:

**Cebiche:** filete de pescado cortado en trozos cocido con limón, cebolla y ají limo.

**Cabrito con frijoles:** Guiso de cabrito tierno, macerado en chicha de jora y vinagre con frijoles aderezados en cebolla y ajos.

**Shambar:** sopa de trigo con pellejo de chanco y jamón ahumado, menestras y cebolla china. Se acompaña con maíz tostado (cancha). Solo se sirve los días lunes.

**Sopa teóloga:** caldo de pava y/o gallina con pan remojado, papa, leche y queso.

**Frejoles a la Trujillana:** frejoles negros con ajonjolí y ají mirasol.

**Pepián de pava:** guiso de pavo con arroz, maíz tierno molido, culantro y ají.

**Pescado a la Trujillana:** pescado al vapor con salsa de huevos y cebolla.

## i. Idioma

De acuerdo a las referencias de los cronistas españoles, los Chimú no tuvieron una sola lengua, sino más bien lenguas regionales que fueron las siguientes:

-**Lengua Sec**, conocida también como tallana, se habló en Tumbes y Piura.

-**Lengua Muchic o Yunga**, se hablaba desde Motupe a Chicama. En el siglo XVII, el padre Fernando de la Carrera, señalaba su uso en 26 pueblos de la costa y sierra norte, estimando en 40 000 el número de sus hablantes.

-**Lengua Olmos**, asociada a la zona de Olmos.

-**Lengua Quingnam**, para los valles de Moche, Virú y Chao.

-**Lengua Pescadora**, en Pacasmayo y Guadalupe.

## j. Centros Turísticos

La huaca El Dragón es un monumento religioso que fue centro ceremonial y administrativo de la cultura Chimú. Está construido con adobe, cuyos murales están decorados con frisos en relieve de figuras antropomorfas y representando estilizadamente el arco iris.



Se trata de una de las huacas piramidales más antiguas del valle. Se considera que el lugar tiene una antigüedad de 1,100 años. Comprende un área de 3,245 metros. Es una edificación de forma casi cuadrangular, cuyas paredes presentan forma abigarrada.

Su estructura presenta una sucesión de plataformas superpuestas orientadas de este a oeste, estando la parte superior del edificio orientada hacia el este. Se presume que originalmente debió presentar tres pisos y que uno de sus usos principales fue para celebraciones religiosas en honor al arco iris u otros fenómenos naturales relacionados con la lluvia y la fertilidad de los suelos.

La huaca ha sido denominada El Dragón por la notoriedad de una figura en alto relieve en uno de los muros principales, la cual es bicéfala, parecida a un dragón, con un sinnúmero de patas

Cuenta con un proyecto "Turismo y Aventura en el Distrito de La Esperanza", reactivando la Huaca Arco Iris y Tahuantinsuyo.

### **La Religión**

El estado Chimú y la ciudad de Chan Chan tuvieron a la religión como sustento de su poder. Las construcciones monumentales tuvieron casi siempre una función ceremonial. El culto principal estuvo dedicado a la Luna, que la llamaban Si. La consideraban más poderosa que el Sol porque se podía ver de día y también de noche. Cuando la Luna no aparecía era porque estaba en el otro mundo castigando a los ladrones.

Celebraban los eclipses de Sol como prueba que la Luna lo conquistó. Los eclipses de Luna en cambio ocasionaban tristeza. También se consideraba a la Luna como protectora de la pesca. Sian, "Casa de la Luna", en lengua yunga, era el templo donde se hacían las ceremonias.

También las estrellas fueron objeto de culto. Según los cronistas (Calancha 1638) los antiguos pobladores creían que sus antepasados fueron cuatro estrellas. Estas serían aquellas que forman las constelaciones del Can Mayor y el Pez Austral. Las estrellas más grandes y brillantes habrían dado origen a los nobles y principales, mientras que las más pequeñas y pálidas a los humildes y plebeyos. Otras estrellas llamadas Pata (Constelación de Orión) simbolizaban a tres seres, la estrella central a un ladrón y las otras dos a sus dos captores. Estos habían sido enviados por la Luna para atrapar al ladrón y entregarlo a los gallinazos.

Otros dioses fueron Ni, el mar; dioses de piedra llamados Alaecpong. Asimismo, tuvieron un culto especial a las momias de los ancestros principales.

## **2.7. ASPECTO ECONÓMICO**

Los Chimú tuvieron a la agricultura como la base de su economía, construyeron para ello canales de riego y aprovecharon las filtraciones de agua del sub-suelo. Cultivaron productos como: pallar, maíz, frejol, calabaza, zapallo, camote, yuca, ají, caygua y maní. Frutas: ciruela, lúcuma, guanábana, paca, palta y chirimoya; también plantas para construcción como: totora, carrizo y enea. El algodón fue el cultivo no alimenticio más importante.

Se aprovechó como fertilizante el guano de las islas. La pesca, la caza y la ganadería fueron otras actividades importantes. No utilizaron la moneda, siendo intercambio comercial lo que permitió obtener productos a cambio de otros.



Existe en la actualidad el **Área Integrada**, viene a ser un conjunto de centros poblados urbanos y rurales del valle de Santa Catalina, cuenca baja del río Moche, correspondientes a los distritos: Laredo, Moche, Salaverry, Huanchaco; Poroto y Simbal.

En relación a las Actividades Económicas a nivel de distritos, Trujillo concentra más del 68% de agentes económicos registrados, siguiéndole en orden de importancia La Esperanza y El Porvenir.

Esta concentración en cualquiera de las actividades es mayor al 50%; destacando el sector financiero, minero, eléctrico, de agua, inmobiliario y empresarial. Una de las actividades más desconcentradas en la provincia es el sector INDUSTRIA; el 48% se realiza fuera del distrito de Trujillo. Esta desconcentración se traslada a favor de los distritos de El Porvenir, La Esperanza y Florencia de Mora.

### **Proyecto Especial de Irrigación CHAVIMOCHIC**

El Proyecto Especial Chavimochic en la costa norte del Perú, fue iniciado por el INADE (Instituto Nacional de Desarrollo), en la década de 1960, en el 2003 se efectuó la transferencia del mismo al gobierno regional de La Libertad.

Se extiende en la parte baja de las cuencas de los ríos Santa, en el cual se ubica la bocatoma principal, Chao, Virú, Moche y Chicama. El objetivo del Proyecto Especial es el de garantizar el agua de riego en los perímetros de riego de las partes bajas de las cuencas mencionadas.

El área total irrigada beneficiada por el sistema es de 144 385 ha, de las cuales se han ganado al desierto 66 075 ha, en las zonas entre los valles. Además garantiza el suministro de agua a 78 310 ha de tierras de los valles que ya eran cultivados, pero que no tenían el agua garantizada todos los años.

### **El proyecto especial de las nuevas tierras de regadío de "Chavimochic".**

Se puso en marcha con las esperanzas de un proyecto para generar trabajo, y divisas por la exportación de la producción a mercados exteriores. Este proyecto, hoy en día es una floreciente realidad que ha situado al Perú como el mayor exportador mundial de algunos determinados productos hortícolas.

Fue posible gracias en parte a la iniciativa privada de diversas empresas que enfocaron el cultivo y la producción de diversos productos hortícolas según las necesidades de diversos mercados consumidores, preferentemente de Europa y América del Norte.

Ubicado en el km 508 de la carretera Panamericana Norte. (a 45 minutos de Trujillo en auto). Esta irrigación está considerada como la más importante de la costa norte del Perú, pues abarca las provincias de Virú, Trujillo y Ascope en la Región La Libertad. Su objetivo primordial es el desvío de las aguas del río Santa hacia los valles de Chao, Virú, Moche y Chicama, para incrementar las tierras agrícolas de la zona, generar energía eléctrica y agua potable para la ciudad de Trujillo. Es posible desarrollar una serie de actividades agrícolas. Adicionalmente en la zona es posible realizar deportes como el sand board o visitar las zonas agrícolas, donde se participa en las actividades de cosecha.

Asimismo se tiene que implementar un Proyecto bi regional entre Ancash y La Libertad para la puesta en valor del Corredor Eco turístico Chan Chan – Virú – Chavín. El referido Corredor comprende una ruta principal, y dos rutas alternas, conforme a los



caminos que conocemos y a la memoria descriptiva poniendo en valor las carreteras de menor desarrollo de la región, propiciando así una integración efectiva mediante el circuito Bi Regional La Libertad- Ancash.

#### **a. Agricultura**

Se cultivan diversos productos hortícolas siempre con estudios de mercado y con vista a la exportación que integra a mercados exteriores de productos tales como espárragos o alcachofas que se exportan principalmente por el aeropuerto Carlos Martínez de Pinillos de Trujillo.

Las culturas de transición del formativo tardío se desarrollaron entre los 500 a. C. y los 300 d. C., aproximadamente. Se desarrollaron por cerca de 800 años.

Los mochicas tuvieron una especial preocupación por el desarrollo agrícola. En este sentido cultivaron maíz amarillo duro, sandía, cebolla, camote, yuca, papa, calabaza, ají paprika, zapallo, caña de azúcar, espárrago y frutas tales como tuna, lúcuma, chirimoya, tumbo y papaya.

#### **b. Ganadería**

No se cuenta con áreas específicas para potenciar este recurso y dar trabajo a mucha gente.

#### **c. Industria**

Esfuerzos por promover la defensa, protección y conservación del Medio Ambiente, ante las diferentes instancias del sector, ante la indiferencia de nuestras autoridades en dicho problema. Y sensibilizar al sector industrial, a fin de motivarlos para la Constitución de PYMES. Las posibilidades son cuantiosas

#### **d. Turismo**

Falta realizar un inventario de los lugares turísticos en nuestro distrito, luego de ello se determinara las estrategias que conlleven a ejecución de programas de capacitación que generen fuentes de empleo e ingresos económicos aplicando una política que incentive al empresario – turista.

#### **e. Comercio**

El equipamiento y mantenimiento del Parque Industrial de Trujillo que por muchos años no tiene productividad.

### **2.8. ASPECTO SOCIAL**

La Municipalidad de la Esperanza fue creada por ley de Enero de 1965 pero oficialmente inició sus funciones recién el 1º de Enero de 1967. En los primeros meses funcionó provisionalmente en el local donde hoy es el Jardín Infantil N° 217 "Enrique Cassinelli" (Jr. 22 de Febrero cuadra 8) contando solo con 8 trabajadores. Luego se instaló en su propio terreno de Baquijano y Carrillo N° 1198 donde brindó sus servicios por más de 25 años y hoy funciona como Anexo Municipal. Después de varios años expropió un terreno frente a la Plaza Principal para edificar el imponente Palacio Municipal de 3 pisos, inaugurado el 22 de Febrero del año 1995. Su diseño arquitectónico es único en todo el departamento de la Libertad.

La Municipalidad Distrital de la Esperanza, es un organismo público, encargado de la administración, recaudación y fiscalización de los tributos municipales. Actualmente



PERÚ

Ministerio  
de Educación



Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA

viene funcionando frente a la plaza de armas de la Esperanza desde el año 1998 y está dirigida por el alcalde Ing. Daniel Marcelo Jacinto. Su visión es: "Lograr un consenso de voluntades entre los sectores públicos y privados, haciendo de La Esperanza "LA GRAN CIUDAD", por el esfuerzo y decisión de su comunidad". La Municipalidad de la Esperanza tiene como misión la gobernabilidad del distrito, liderando activamente su desarrollo integral y armónico, sustentado en una gerencia pública local eficaz, que promueva intensamente la participación de su población; individual y organizadamente

a. Principales Localidades: Ubicación Demográfica

- ✓ Sector Jerusalén
- ✓ Sector Manuel Arévalo
- ✓ Santa Verónica
- ✓ Urb. Parque Industrial
- ✓ Manuel Seoane
- ✓ Simón Bolívar
- ✓ Fraternidad
- ✓ Virgen de la Puerta
- ✓ Wichanzao
- ✓ Las Palmeras
- ✓ Los Pinos
- ✓ Ramiro Priale
- ✓ Primavera
- ✓ Indoamerica
- ✓ Triunfo
- ✓ Pueblo del sol
- ✓ San Martín
- ✓ Bernado Ogghins

La Avenida Condorcanqui es la más importante avenida troncal del distrito de La Esperanza, porque la divide en 2 partes:

A) **Al lado izquierdo:** La parte Baja de La Esperanza, donde también se ubican el Sector Esperanza Cercado, Sector Jerusalén, Sector Manuel Arévalo; etc..

B) **Al lado derecho:** La parte Alta de La Esperanza, donde se ubican el Sector Esperanza Cercado, Sector Bellavista, Sector San Martín de Porras, Sector Pueblo Libre, Sector Fraternidad; etc.

A la fecha comprende un total de 9 barrios, 15 asentamientos humanos y 2 urbanizaciones populares, comprendiendo dentro de su territorio el Parque Industrial de Trujillo.



PERÚ

Ministerio de Educación



Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA

b. Caracterización del Municipio de La Esperanza:

Nº	INFORMACIÓN GENERAL:	CARACTERÍSTICAS
01	Fecha de Creación	1º de Enero de 1967
02	Población al 2007	151,845 hab.
03	Superficie (km2)	18,64 km2
04	Densidad Poblacional (Hab/Km2)	21.1
05	Clima	16º a 30 º C
06	Altitud	77 m.s.n.m
07	Latitud	08º 07'
08	Longitud	79º 01'

Fuente: Municipalidad Distrital de La Esperanza.

**Similitud con los Límites del Distrito de Trujillo: Latitud 08º 07' y Longitud 79º 01':**

**Por el Norte: Distrito de la Esperanza - Distrito de Huanchaco**

**Por el Sur: Distrito de Moche**

**Por el Este: Distrito de El Porvenir - Distrito de Florencia de Mora.**

**Por el Oeste: Distrito de Víctor Larco.**

c. **Periodo Municipal:** 2007 – 2010.

d. **Dirección:** Palacio Municipal - ,,,, Nº 510, Región La Libertad - Perú

e. AUTORIDADES:

Alcalde Provincial: **Daniel Marcelo Jacinto**

11 Regidores de mayoría relativa y Regidores de representación proporcional:

- Raul Orbegoso Gamboa
- Martin Namay Valderrama
- Gregorio Honorio
- Sandra Terrones
- Magaly Ruíz
- Jorge Luis Villena Huanilo
- Yda Beltrán de Ticlia
- José Pablo Lescano Iglesias
- Jose Silva
- Jorge Guarniz
- Jaime Alayo



### SUS RESPONSABILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS:

<b>Nº</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>CARGO</b>
1.	ING. DANIEL MARCELO JACINTO	ALCALDE MUNICIPAL
2.	CPC. EDILBERTO NAVARRO VARAS	Gerente Municipal
3.	CPC. WILDE ROMERO HERNÁNDEZ	Jefe de Administración y Finanzas
4.	ECON. VÍCTOR OLAZO	Director ODE Planeamiento, Presup. y Racionaliz.
5.	CPC. EDMUNDO ULISES AVILA A.	Organo de Control Institucional
6.	ABOG. CARMEN AMALIA ALIAGA POLO	Secretaria General
7.	ING. TERESA JARA MORILLO	Jefe(e) Oficina de Rentas
8.	ING. RAÚL ARAYA NEYRA	Director de Servicios Públicos y Medio Ambiente
9.	ING. LUIS ERNESTO ESTRADA CHÁVEZ	Director(e) de Desarrollo Urbano
10.	ECON. ANGEL SALDAÑA VILLENA	Director(e) Promoción de Desarrollo Econom. Local
11.	OBST. NATIVIDAD ALVARADO FERNÁNDEZ	Director(e) de Servicios Soc. y Desarrollo Humano
12.	ABOG. DEYSI GUTIERREZ ESCARCENA	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica
13.	CPC. WILDE ALONSO ROMERO HERNANDEZ	Jefe Unidad Contabilidad y Patrimonio Municipal
14.	SRA. ANICETO RAMOS, LUZ ELENA	Jefe Unidad de Tesorería
15.	SR. JOHN RICARDO DELGADO GARCIA	Jefe Unidad de Personal
16.	SR. LUIS FERNÁNDEZ VÍLCHEZ	Jefe Unidad de Logística y Servicios Generales
17.	SRA. ELIZABETH ELVIRA ALFARO DE GUARNIZ	Jefe Unidad de Administ. Documentaria y Archivo
18.	PC. MARIO ESQUIVEL CISTERNA	Jefe Unidad Comunicac. e Imagen Institucional
19.	ABOG. GRACIAN SALINAS GUEVARA	Jefe Unidad de Ejecución Coactiva
20.	ABOG. JORGE LUIS SEGURA QUIÑÓNEZ	Jefe Oficina de Procuraduría
21.	ABOG. ERIKA BRIGGITT CHAVEZ RUIZ	Jefe División de Registros Civiles
22.	ING. HANS JAMES VILLANUEVA LLERENA	Jefe Areas Verdes
23.	OBST. MAGALY CRUZ MIRELES	Jefe Programa Vaso de Leche
24.		División de Servicios al Ciudadano
25.	ABOG. SHELLEY ALVARADO INFANTES	Area de DEMUNA
26.	SRA. NANCY IMELDA VASQUEZ LUJAN	Area de Almacén
27.	ABOG. WILVER ROBERTO FERNANDEZ SANTOS	Unidad de Control Patrimonial
28.	ING. LUIS ALEJANDRO SANTOS ALVAREZ	Jefe Unidad de Informática y Sistemas
29.	SRA. ELIZABETH SOTO CASTRO	Encargada Archivo Central
30.	ING. DENNIS PAUL CARRANZA LUNA	Encargado Defensa Civil
31.	SRA. HILDA GUARNIZ GONZALES	Encargada de Asistentado Social
32.	ING. ALBERTO LUIS PIRGO VASQUEZ	Encargado Div. de Obras y Equipo Mecánico
33.	ING. MANUEL RICARDO MANTILLA GUERRA	Encargado Div. de Habilitacion Urbana y Catastro
34.	SR. CARLOS PORFIRIO MERCADO CASTRO	Encargado Participación Vecinal
35.	SR. MARCO POLO BOY ZAPATA	Encargado Maquinaria Pesada



## 2.9. SERVICIOS PÚBLICOS

<b>SERVICIOS PÚBLICOS:</b>	<b>100%</b>	<b>95%</b>	<b>65%</b>	<b>50%</b>	<b>25%</b>
Agua Potable.		X			
Mantenimiento de Drenaje.					X
Instalaciones de Desagüe			X		
Alumbrado Público.		X			
Recolección de Basura y Limpia Pública.		X			
Seguridad Pública.					X
Pavimentación.			X		
Mercados y Centrales de Abasto.				X	
Servicios de Parques y Jardines.				X	
Monumentos y Fuentes.				X	

Fuente: Municipalidad Provincial de La Esperanza.

## 2.10. CONCLUSIONES PRELIMINARES

### A. ÁMBITO INTERNO

#### PROCESOS DEL APRENDIZAJE

- Existencia de una disfuncionalidad de los contenidos conceptuales con el avance de la ciencia y tecnología, generada por una inadecuada diversificación curricular y un manejo de conocimientos desactualizados de parte de los docentes.
- Carencia de una educación para el desarrollo de las técnicas de investigación, debido al desconocimiento de los métodos y estrategias que permitan el logro de alumnos investigadores y críticos.
- Escaso desarrollo del aprendizaje de la educación ambiental debido a metodologías inadecuadas de parte del docente.
- Bajo desarrollo de la educación para la identidad nacional, debido a la indiferencia en la internalización de los valores morales, cívico – patrióticos que permitan fortalecerlos y sentirse identificados con su realidad nacional.
- Ausencia de una educación que para el desarrollo de la proactividad y actividad debido al desconocimiento de métodos, técnicas y estrategias, para alcanzar metas propuestas.
- Escasa educación para el desarrollo de las capacidades físicas y artísticas de los estudiantes por falta de un adecuado manejo de técnicas y estrategias, que permitan descubrir y fortalecer las habilidades en el estudiante.
- Escaso desarrollo de una educación de liderazgo en los estudiantes debido al desconocimiento de estrategias metodológicas que nos permitan formar en ellos aptitudes y actitudes, con características propias de un líder que sepa conducir su grupo.
- Carencia de estrategias cognitivas para desarrollar el aprender a aprender en los estudiantes, debido al desconocimiento de metodología, para impulsar o potenciar el aprendizaje eficaz.



- i. Bajo nivel de la práctica de valores de los estudiantes debido al desconocimiento de una metodología adecuada para la formación de valores.
- j. Ausencia del desarrollo de la capacidad emprendedora en los estudiantes debido a una personalidad conformista y poco asertiva de los docentes y el desconocimiento de la naturaleza y metodología para potenciar la capacidad emprendedora.
- k. Bajo nivel del desarrollo de compromiso con el cambio social de parte de los estudiantes debido al desconocimiento, la indiferencia y toma de conciencia de los docentes.
- l. Baja autoestima en los estudiantes por la falta de una educación de valores en el hogar, la escuela y la sociedad, vinculadas a la falta y práctica de respeto a sí mismo y a los demás seres de su entorno y la ausencia de contenidos procedimentales relacionados con la autoestima en el currículo.
- m. Carencia del desarrollo sistemático de la creatividad debido a la falta de estrategias metodológicas, para potenciar la Capacidad creativa en el educando.
- n. Bajo desarrollo sistemático de la Capacidad crítica debido a un bajo nivel de autonomía y autoestima en el estudiante por la falta de conocimiento.

## DESEMPEÑO DOCENTE

- a. Docente con relativa educación en liderazgo, debido a que su compromiso con el nuevo Diseño Curricular Básico Nacional, es insuficiente.
- b. Participación relativa en la elaboración del P.E.I.; debido al desinterés, resistencia al cambio y desinformación.
- c. Relativa adquisición de una cultura general básica del nuevo Diseño Curricular Básico, debido a una integral capacitación docente que no le permite el dominio de las teorías curriculares, construcción curricular, la correcta elaboración y selección diversificada de contenidos y/o capacidades.
- d. Insuficiente desarrollo en la elaboración de las Unidades Didácticas contextualizadas, que conlleve a una adecuada elaboración de los instrumentos técnico – pedagógicos: Ficha de Actividad, Guías de Laboratorio, instrumentos de evaluación y trabajo de campo.
- e. Inadecuada aplicación de las teorías, métodos y técnicas para el desarrollo del nuevo Diseño Curricular Básico, debido a la improvisación y falta de compromiso en el docente.
- f. Escaso desarrollo de los niveles más altos del pensamiento lógico formal de los estudiantes para la investigación descriptiva y productiva, debido al conformismo para jerarquizar los aprendizajes.
- g. Deficiente manejo de las técnicas y procedimientos adecuados para evaluar capacidades, habilidades, destrezas, actitudes, valores, emociones y metacogniciones debido al desconocimiento de estrategias respectivas y predominio de las técnicas tradicionales.



## CURRÍCULO

- a. Deficiente difusión y validación del currículo con poca incidencia a la realidad Socio – Cultural del Instituto debido a que su elaboración se sigue quedando en la sede central.
- b. Existe una disfuncionalidad entre la diversificación curricular y el proceso holístico con la realidad socio cultural del Instituto debido a la falta de una adecuada actualización docente y en manejo desactualizado de conocimientos.
- c. Limitada coherencia de los contenidos conceptuales, procedimentales, y actitudinales con los perfiles debido al relativo manejo del diseño y planificación curricular y escaso uso de metodologías activas.

## EVALUACION

- a. Manejo inadecuado del sistema de Evaluación por falta de implementación docente concordante con el nuevo Diseño Curricular Básico.
- b. Inoportuna información a los estudiantes sobre la evaluación de los aprendizajes en su proceso de formación profesional, debido a que los instrumentos de evaluación no son conocidos integralmente por los estudiantes.

## B. AMBITO EXTERNO

El ingreso económico de los padres de familia no cuenta con la solvencia que requieren los jóvenes estudiantes, dado a la falta de trabajo, el sub - empleo en que se encuentran las familias. Aproximadamente un 50% tienen nivel educativo tan sólo primaria, 30% con sólo secundaria, un 15% nivel superior y 5% sin instrucción, un nivel social de clase medio bajo, una idiosincrasia con baja autoestima por la falta de educación en valores.

La realidad de los jóvenes estudiantes en todas las CPT es que trabajan y estudian. Alrededor del 30 % de cada sección como promedio por lo menos trabajan entre 4 y 6 horas diarias de lunes a viernes y entre los sábados y domingos trabajen entre 6 a 8 horas diarias.

## ESTRUCTURA ORGANICA

- a. Existe incoherencia entre la teoría legal, las directivas emanadas por la superioridad con respecto a las funciones de los estamentos y de cada CPT del Instituto a causa de la existencia de la gestión tradicionales que generan conflictos internos en la institución.
- b. Distorsión en el estilo de gestión a causa de la relativa internalización de las distintas instancias, órganos y funciones que se establecen en los niveles de participación y toma de decisiones.

## CLIMA INSTITUCIONAL

- a. Las relaciones interpersonales entre todos los estamentos que converjan en el Instituto son cordiales tratando de crear una atmósfera armoniosa y clima de entendimiento para un mejor desarrollo de la institución a través del diálogo y la persuasión.



- b. Escaso sentido de incomprensión interpersonal debido a la falta de una adecuada educación en valores que no conlleve a una interrelación de entendimiento e integración entre los elementos de la comunidad educativa.

## COORDINACION INTERNA Y EXTERNA

- a. La coordinación con cada uno de los estamentos de la comunidad educativa se desarrolla en un clima de entendimiento, participando en mayoría en las acciones que sus funciones lo indica; encontrándose cierta indiferencia en algunas acciones o tareas por el mismo hecho de que todo cambio requiere de un compromiso pleno, en base a una implementación adecuada y una mayor colectivización con la Institución
- b. La coordinación con los Directivos y especialistas de la UGE – GRELL La Libertad, se da en forma fluida; salvo escasas excepciones.

## COMUNICACIÓN

La comunicación que existe entre todos los estamentos del Instituto se da con una simpatía relativa debido a la falta de mayor diálogo y comprensión y en algunos casos el cortés de las personas.

## INFRAESTRUCTURA

- a. El local del Instituto está construido para prestar servicios educativos, cuenta con salones amplios iluminados y ventilación adecuada.
- b. Limitado materiales para la práctica de fútbol, vóley, básquet, gimnasia y la cultura artística.
- c. Insuficiente servicio de agua para las áreas verdes y para el servicio de los baños, desagüe, luz.
- d. La biblioteca del Instituto no cuenta con libros actualizados para el docente.

## LOGISTICA

- a. El abastecimiento de material de higiene y limpieza es escaso.
- b. Tratando de mantener de la mejor forma posible la limpieza y mantenimiento del Instituto, se racionaliza entre el personal.



### III. PROPUESTA PEDAGÓGICA:

Aprender es la condición más importante para la vida humana y representa también uno de los más complejos fenómenos de nuestra existencia. Se trata de un proceso dialéctico de cambio, a través del cual cada persona se apropia de la cultura socialmente construida, y tiene una *naturaleza multiforme, diversa*. "Pensemos un momento - dice al respecto el psicólogo humanista Allport (1968) - en las muchas clases de aprendizaje que tienen lugar en el curso de la vida. Aprendemos a andar, a hablar, a bailar; a recordar hechos, a interpretar números y recitar poemas. Aprendemos lo que conviene comer, lo que se debe tomar, lo que es preciso evitar, qué objetos son deseables sexualmente. Se adoptan religiones, creencias, ideologías. Se forman preferencias, prejuicios, modos de comportamiento. Aprendemos conceptos, significados y hábitos nuevos; también aprendemos lenguas extranjeras. Aprendemos a conocer signos, claves y símbolos. Adquirimos gradualmente nuestros rasgos y orientaciones de la personalidad y desarrollamos una conciencia personal guiadora y una filosofía más o menos completa. Incluso aprendemos a aprender."

El propio carácter plural y multifacético del aprendizaje explica la diversidad de teorías, concepciones y enfoques que se proponen para su comprensión. Ciertamente, la riqueza de perspectivas a veces antagónicas y otras complementarias en el abordaje del aprendizaje, así como la ausencia de una teoría unificadora, guardan estrecha relación con el *infinito abanico de las posiciones que se sustentan acerca del ser humano, de la realidad, del proceso de construcción del conocimiento del mundo*. Están aquí en juego, implícita o explícitamente, los factores de la subjetividad individual y social, manifestados en las opciones filosóficas, gnoseológicas, ideológicas y metodológicas que defiende cada científico.

Pero al mismo tiempo, no puede obviarse el hecho incuestionable de que existen, como se ha señalado, múltiples tipos de aprendizaje, y que las distintas teorías tienden por lo general a abordar facetas muy específicas o parciales de éstos. En no pocos casos, *las aproximaciones resultan unilaterales cuando pretenden generalizar los correspondientes modelos a todas las posibles situaciones de aprendizaje*.

**Educación, aprendizaje y desarrollo** son procesos que poseen una relativa independencia y singularidad propia, pero que se integran en la vida humana, conformando una *unidad dialéctica*. La *educación* constituye el proceso social complejo e histórico concreto en el que tiene lugar la transmisión y asimilación de la herencia cultural acumulada por el ser humano. Desde esta perspectiva, el aprendizaje representa el mecanismo a través del cual el sujeto *se apropia* de los contenidos y las formas de la cultura que son *transmitidas* en la interacción con otras personas.

El papel de la educación ha de ser el de *crear desarrollo* a partir de la adquisición de aprendizajes específicos y relevantes por parte de los/las educandos. Pero la educación se convierte en promotora del desarrollo solamente cuando es capaz de conducir a las personas *más allá* de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, y cuando propicia la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas.

Siguiendo a Vigotsky (1987), se reconoce entonces que una *educación desarrolladora* es la que conduce al desarrollo, va delante del mismo – guiando, orientando, estimulando. Es también aquella que tiene en cuenta el desarrollo actual para ampliar continuamente los límites de la zona de desarrollo próximo o potencial, y por lo tanto, los progresivos niveles de desarrollo del sujeto. La educación desarrolladora promueve y potencia aprendizajes desarrolladores.

En las últimas décadas, como resultado del perfeccionamiento continuo de la educación, de las demandas sociales a la práctica educativa escolar y de la construcción teórica que se lleva a cabo en las ciencias pedagógicas, se ha producido en nuestro país una profunda reconceptualización del vínculo entre los procesos de enseñanza, aprendizaje y desarrollo,



enfatiéndose en el carácter *socializador, formativo y desarrollador* del proceso de enseñanza-aprendizaje (Rico y otros, 2000; Silvestre y Zilberstein, 2002; López y otros, 2002; Bermúdez y Pérez, 2002; Castellanos y otros, 2002).

Han surgido diversas concepciones del proceso de enseñanza-aprendizaje **desarrollador**. Estas concepciones no son excluyentes. Tienen un referente teórico-metodológico común en la Escuela Histórico-Cultural, sus posiciones generales respecto a las relaciones entre la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo son afines, y responden a expectativas sociales y necesidades educativas comunes, entre otros aspectos. En este sentido, sirven de referente para la integración de los fundamentos psicopedagógicos de la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje. Tienen una base en común:

- a. Un **enfoque dialéctico y humanista** del proceso de enseñanza-aprendizaje, centrado en el desarrollo integral de la personalidad, considerando la unidad de lo afectivo y lo cognitivo y de lo instructivo y lo educativo.
- b. El énfasis en el papel de las condiciones, de los distintos **tipos de mediadores**, de la interacción, la actividad y la comunicación en la formación, expresión y desarrollo psíquico, aspectos que concretan lo esencial de la *ley de la doble formación de los procesos psicológicos* formulada por L. S. Vigotsky.
- c. El reconocimiento del **carácter activo**, consciente, orientado hacia los objetivos, las tareas y la utilización de diferentes *instrumentos transformadores*, de la actividad de los y las estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- d. El papel otorgado al **desarrollo de la conciencia y la autoconciencia** en la formación de la personalidad.
- e. El esclarecimiento de los **momentos funcionales de la actividad** - orientación, ejecución y control- que determinan y expresan particularmente, diferentes formas del funcionamiento y de la estimulación del desarrollo.
- f. Las ilimitadas potencialidades de aplicación de los conceptos de *situación social de desarrollo, períodos sensitivos del desarrollo y zona del desarrollo próximo* al campo de acción pedagógica.

El enfoque del **aprendizaje desarrollador** se sustenta en una concepción del desarrollo humano y de la educación que penetra su propia esencia, y le confiere obviamente su impronta especial. El proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador, expresado en un *sistema de acciones de aprendizaje y de enseñanza*, debe reflejar igualmente esta naturaleza singular de los procesos analizados. Desde esta óptica, la intencionalidad y finalidad del proceso de enseñanza-aprendizaje trasciende entonces la tradicional concepción lineal y parcializada del mismo como mero reproductor de contenidos.

Enseñar es organizar de manera sistémica, planificada y científica las condiciones susceptibles de potenciar los tipos de aprendizajes que buscamos; es estimular determinados tipos de procesos en los educandos, para propiciar el crecimiento y el enriquecimiento multilateral de sus recursos personales y de su personalidad. La enseñanza desarrolladora implica entonces organizar el proceso de apropiación de la cultura en la institución en función del encargo social, de las particularidades y necesidades educativas de sus protagonistas, a partir de los niveles de desarrollo actual y potencial de los educandos, para promover el tránsito continuo hacia niveles superiores de desarrollo, con la finalidad de formar una personalidad integral y autodeterminada, capaz de transformarse y de transformar su realidad en un contexto histórico concreto.

El proceso de enseñanza-aprendizaje abarca dialécticamente todo el sistema de relaciones recíprocas de actividad y comunicación que, desde esta visión integral, se establecen entre sus protagonistas - Docentes, Asistentes, Estudiantes, Equipos de Trabajo - para aprender y



enseñar, entre los reconocidos componentes (Capacidades, contenidos, métodos, medios, evaluación), que se conciben como *elementos mediatizadores* de las relaciones entre aquellos, y entre todos ellos entre sí, en función de promover aprendizajes auténticamente desarrolladores.

Sobre el Aprendizaje, diversas concepciones nos orientan, pero en nuestra línea sería:

*“El aprendizaje como adquisición no hereditaria en el intercambio con el medio es un fenómeno incomprensible sin su vinculación a la dinámica del desarrollo interno. Las estructuras iniciales condicionan el aprendizaje.*

*“El aprendizaje provoca la modificación y transformación de las estructuras que al mismo tiempo, una vez modificadas, permiten la realización de nuevos aprendizajes de mayor riqueza y complejidad. La génesis mental puede representarse como movimiento dialéctico de evolución en espiral. En el centro de este proceso se encuentra la actividad.*

*El aprendizaje es tanto un factor como un producto del desarrollo. En todo caso es un proceso de adquisición en el intercambio con el medio, mediatizado por estructuras reguladoras al principio hereditarias, posteriormente construidas con la intervención de pasadas adquisiciones.’*

*“Proceso en el que se dan alternativas de acercamiento y alejamiento del objeto. Instancias de encuentro, de obstáculos, de importancia...el aprender se desarrolla como una secuencia no lineal, sino espiralada. Se trata de una relación en la que emergen obstáculos, momentos de antagonismos, momento dilemáticos que sólo en un proceso se transforman en problemáticos.”*

*“En un sentido amplio, el aprendizaje puede ser entendido como un proceso dialéctico en el que, como resultado de la práctica, se producen cambios relativamente duraderos y generalizables, y a través del cual el individuo se apropia de los contenidos y las formas de pensar, sentir y actuar construidas en la experiencia sociohistórica con el fin de adaptarse a la realidad y/o transformarla.”*

### 3.1. PROCESO PEDAGÓGICO:

#### a. PRINCIPIOS EDUCACIONALES:

- ✓ **La Educación debe ser ética.** Rescatar los valores que permitan la construcción de una sociedad democrática, justa y solidaria.
- ✓ **La Educación debe orientarse al desarrollo humano.** Esto implica un proceso interactivo, recíproco en sociedad.
- ✓ **La Educación debe preparar para el trabajo.** Debe otorgar oportunidades para que el estudiante desarrolle capacidades cognitivas, afectivas, emprendedoras y laborales.
- ✓ **La Educación debe alcanzar a todos.** Esto implica poner a disposición de cada peruano la mayor y mejor educación posible, sin distinciones.
- ✓ **La Educación debe ser intercultural.** Debe concordar con nuestra realidad de país multicultural y multiétnico.
- ✓ **La Educación debe ser científica, innovadora y proyección técnica.** Implica desarrollar un potencial creativo en cada peruano.



## PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS:

- ✓ **Construcción de los propios aprendizajes:** el aprendizaje es un proceso de construcción interno, activo, individual e interactivo con el medio social y natural.
- ✓ **Necesidad del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento del aprendizaje:** La interacción entre los actores se producen sobre todo, a través del lenguaje.
- ✓ **Significatividad de los aprendizajes:** el aprendizaje significativo es posible si se relacionan los nuevos conocimientos con los que posee el sujeto.
- ✓ **Organización de los aprendizajes:** las relaciones que se establecen entre los diferentes conocimientos se amplían a través del tiempo y de la oportunidad de aplicarlos en la vida; esto se haría mediante organizadores visuales.
- ✓ **Integridad de los aprendizajes:** los aprendizajes deben abarcar el desarrollo integral, cubrir sus múltiples dimensiones.

## b. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

Según Julio Cruz Escalante, existen tres principios básicos que diferencian la educación de adultos de la educación de niños y adolescentes.

1. **Principio Diferencial.** Se caracteriza porque la metodología pedagógica toma en cuenta el proceso de maduración del ser humano (psicología evolutiva), en cambio la metodología andragógica toma en cuenta la madurez funcional (psicología diferencial), o sea la capacidad del ser ya estructurado para aprovechar sus potencialidades en función de su mejoramiento integral.
2. **Principio del Interés.** Este principio toma en cuenta la teoría del interés, según la cual, la educación de los niños y adolescentes tiene por objeto provocar en ellos intereses artificiales los cuales facilitan los procesos motivantes del aprendizaje. En cambio los intereses de los adultos están ligados íntimamente a necesidades inmediatas. El adulto no requiere de factores ratificales para comprender las necesidades de adquirir nuevos conocimientos o de mejorar los ya adquiridos.

El adulto que estudia lo hace en función de sus propios y reales intereses, que nacen de las exigencias económicas, sociales o individuales con las que tropieza en su vida de relaciones. Para satisfacer las necesidades educativas de los adultos es necesario sostener los intereses que motivan todo esfuerzo por adquirir nuevas experiencias.

3. **Principio de la Experiencia.** Se caracteriza por enriquecer y perfeccionar la experiencia, habilidades y destrezas. Para el adulto axiológicamente la experiencia constituye un valor fundamental. La experiencia es el producto resultante del vivir, de confrontar situaciones y de practicar los conocimientos teóricos. A diferencia del niño o del adolescente a quienes durante el proceso enseñanza – aprendizaje, tenemos que proporcionarle experiencias para crear habilidades, destrezas, hábitos y capacidades para la vida adulta; en los adultos es requisito esencial en el proceso de orientación – aprendizaje suministrarle experiencias capaces de enriquecer sus propias experiencias y desarrollarle las aptitudes que permanezcan latentes para hacer de ellas uso provechoso con un fin inmediato. El adulto persigue en su proceso educativo utilitarismo rápido y efectivo. Estudiar para el adulto significa buscar experiencia nueva que le permita darle una nueva condición y función en su vida social y laboral.



PERÚ

Ministerio  
de Educación



Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA

### c. **OBJETIVOS:**

1. Orientar la Educación Superior Tecnológica que se imparte a la generación joven con adaptación tecnológica propia para la solución de problemas regionales y/o nacionales para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y materiales, afines a las Carreras Profesionales que se ofertan.
2. Propiciar el desarrollo Regional, ofreciendo carreras estrechamente vinculadas con la estructura productiva y de servicios de la Región; promoviendo complementariamente la investigación tecnológica y la proyección a la comunidad.
3. Reorientar el desarrollo de los programas curriculares de cada especialidad tecnológica que posibiliten plantear soluciones de interés Regional y Nacional; principalmente en los sectores más deprimidos, a nivel Local, Regional y Nacional.
4. Formar profesionales técnico – científicos, con adecuada concepción humanística, capaces de crear, utilizar y adecuar tecnologías que permitan generar su propia fuente de trabajo y mejorar las existencias, logrando un alto nivel de competitividad y calidad.
5. Integrar a los Departamentos y Áreas de la Institución para la generación de proyectos productivos a través de las actividades emprendedoras, empresariales y de bienes y servicios concordante con su reglamento.
6. Incrementar el número de titulados, mediante la elaboración, ejecución e implementación de proyectos específicos de producción de bienes, orientando a la satisfacción de las necesidades Institucionales y de la comunidad.
7. Adecuar el cumplimiento del trabajo académico y administrativo del personal de la Institución, a las normas legales vigentes.

## 3.2. **DISEÑO CURRICULAR**

La Dirección General de Educación Superior y Técnico Profesional del Ministerio de Educación formula, aprueba, implementa y actualiza los Diseños Curriculares Básicos Nacionales para las carreras profesionales pedagógicas, tecnológicas y/o artísticas así como para las técnico profesionales y técnicas, teniendo en cuenta los resultados de investigaciones curriculares, los avances científico tecnológicos - culturales y las demandas nacionales así como las del mundo global que se encuentra en constante cambio. También promueve y autoriza alternativas curriculares experimentales, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 8° del presente Reglamento.

### a. **Elementos de la Planificación Curricular.**

1. Planificación Curricular a nivel nacional

La planificación curricular es un proceso mediante el cual se dan los lineamientos generales del trabajo curricular para los Institutos Superiores y Escuelas Superiores y en particular para las Carreras Profesionales Técnicas.

Se efectúa en la Dirección General de Educación Superior Tecnológica.



Sus productos son la Estructura Curricular Básica y las Estructuras Curriculares Específicas.

La Estructura Curricular Básica es común para todas las especialidades, que se ofrecen en los Institutos Superiores Tecnológicos y Escuelas Superiores debidamente autorizados por Decreto Supremo.

Las Estructuras Curriculares Específicas incluyen el Perfil Profesional Específico, Plan Curricular de cada especialidad, los correspondientes Módulos, Programas de Unidades Didácticas y/o Actividades y las Fichas de equipamiento y bibliográfico de la especialidad.

## 2. Programación Curricular a nivel de Escuela Superior e Instituto Superior Tecnológico.

La Programación Curricular es un proceso que se realiza en cada Instituto Superior Tecnológico o Escuela Superior, a partir de la Estructura Curricular Básica y de la Estructura Curricular Específica elaborada en la Dirección General de Educación Superior.

Sus productos son los Programas Curriculares para cada modulo y/o unidad didáctica. La programación curricular es efectuada por los docentes o equipos de docentes, buscando la coordinación intra e interdisciplinaria que permita la atención de adecuada en todos los aspectos referidos a la formación profesional especializada del estudiante, para lograr los perfiles profesionales establecidos.

### **b. Implementación Curricular.**

Es el proceso a través del cual se generan las condiciones para la ejecución curricular en los Institutos Superiores Tecnológicos y Escuelas Superiores.

La implementación del curriculum requiere lo siguiente:

#### a) Selección y Capacitación de Docentes

La Educación Superior Tecnológica es esencialmente multidisciplinaria y de carácter profesionalizante. La implantación requiere de la participación de profesionales altamente calificados en las diversas especialidades para conducir el aprendizaje profesional de técnicos profesionales y con destrezas operativas para dirigir acciones en talleres, laboratorios, campos, granjas, etc.

Por consiguiente, las acciones educativas del futuro Profesional Técnico, deberán estar a cargo de personal docente calificado, con experiencia laboral en puestos de trabajo de la especialidad, lo que permitirá la casuística en el proceso de enseñanza - aprendizaje.



b) Recursos Materiales

La infraestructura educativa, entendida como planta física, mobiliario, equipo, herramientas y materiales será diseñada e implementada en función de los contenidos curriculares de las diferentes especialidades de que se ofrezcan en los Institutos Superiores Tecnológicos y Escuelas Superiores.

En tal sentido, ninguna institución educativa podrá desarrollar especialidades para las que no está convenientemente implementada.

Los currícula de cada especialidad deberán acompañarse de una descripción del equipamiento, mobiliario, herramientas y material didáctico mínimo para el logro de los objetivos del curriculum. El módulo de equipamiento será referido para una sección de 40 estudiantes como máximo.

c. **Ejecución Curricular.**

La ejecución curricular del Profesional Técnico en los Institutos Superiores Tecnológicos y Escuelas Superiores, deberá considerar las siguientes orientaciones:

a) Programación Curricular

La Programación Curricular es un proceso que se realiza en cada Instituto Superior Tecnológico, a partir de los Programas Modulares, Unidades Didácticas o Actividades, elaboradas en la Dirección General de Educación Superior.

La Programación Curricular será efectuada por equipos de docentes en forma coordinada, con asesoramiento de la Jefatura de Dirección Académica y Jefatura de Departamento, a la formación integral del Estudiante y al logro del perfil educativo y perfil profesional específico establecido.

b) Lineamientos Metodológicos

Las experiencias de aprendizaje a que se refieren todas las acciones educativas en los Institutos Superiores Tecnológicos y Escuelas Superiores, se organizarán con la finalidad de lograr objetivos de aprendizaje, que implementen progresivamente la consecución de los perfiles correspondientes.

Los métodos, técnicas y en general las estrategias instruccionales que empleen los docentes o expositores para concretar dichos aprendizajes, deben considerar los siguientes lineamientos:

- El aprendizaje es un proceso interno que ocurre en cada estudiante, según sus propias características y peculiaridades.
- La enseñanza implica un conjunto de acciones externas que se planifican sistemáticamente para activar los procesos internos del aprendizaje, lo cual entraña una interdependencia entre enseñanza y aprendizaje.



PERÚ

Ministerio  
de Educación



Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA

En consecuencia, una buena planificación de la enseñanza, debe basarse en un cabal conocimiento acerca de cómo se produce el aprendizaje.

- Para que esta relación enseñanza-aprendizaje se oriente coherentemente hacia la consecución de los propósitos establecidos, las estrategias metodológicas, las técnicas que se empleen, y los medios y materiales que se utilicen o produzcan, deben tener en cuenta:
  - El rol activo del estudiante, entendido como su participación dinámica en la consecución de su propio aprendizaje.
  - La necesidad de incentivar el aprendizaje, de motivarlo, de activar expectativas, de seleccionar contenidos que realmente sean significativos en relación al perfil.
  - La existencia de diferencias individuales entre los estudiantes, tanto a nivel de condiciones internas como externas, lo cual crea distintos ritmos de aprendizaje.
  - La necesidad, por lo anteriormente expuesto, de considerar al tiempo como un factor flexible.
  - Lo indispensable que significa usar en el desarrollo de la acción educativa, estrategias de instrucción que estimulen la retención y recuperación de los aprendizajes adquiridos.
  - La necesidad de fomentar los procesos de transferencia del aprendizaje, para lograr paulativamente la solución de situaciones problemáticas más complejas.
  - La función del docente no sólo es impartir conocimientos, sino crear las condiciones para que estos logren; abarcando su función, los procesos de planificación, implementación, ejecución y evaluación de la acción educativa.
  - La finalidad fundamental del proceso educativo es la formación integral del sujeto de la educación, en tal sentido, debe impulsarse y aplicarse eficientemente la evaluación de proceso o formativa que viabilice los canales de retroalimentación oportuna.
  - La adquisición de conocimientos teóricos y su aplicación práctica deben apoyarse mutuamente, a fin de que el estudiante realice eficientemente la elaboración de bienes y la prestación de servicios.
  - El estudiante debe desarrollar al máximo su espíritu de observación, de experimentación, de análisis, de síntesis, y sobre todo su capacidad para resolver correctamente problemas y enfrentar con seguridad, las situaciones nuevas.
- En tal sentido debe considerarse en el desarrollo de las acciones educativas, aparte de las fases introductorias y de orientación inicial del aprendizaje, las fases de aplicación y retroalimentación, impulsando al máximo el trabajo independiente del estudiante, mediante la realización de seminarios, proyectos, trabajos de campo, de investigación y prácticas considerando la naturaleza y características peculiares de cada modulo, unidades didácticas y/o actividad.
- Las acciones o grupos académicos se organizarán de tal forma que sea posible el cumplimiento de los lineamientos metodológicos planteados. Por tal razón se recomienda que para el tratamiento de los aspectos teóricos, la carga



PERÚ

Ministerio  
de Educación



docente sea como máximo de 40 estudiantes y para los aspectos prácticos grupos no mayores de 20.

#### d. Evaluación Curricular.

La evaluación es el proceso permanente de información y reflexión sistemático sobre los aprendizajes. Orienta la labor del docente y el estudiante, se lleva a cabo para tomar decisiones sobre los reajustes a realizar en los procesos de enseñanza y aprendizaje, donde los alumnos y profesores aprenden de sus aciertos y logros, para mejorarlos; así como de sus errores y retos que asume para la superación de los mismos. La evaluación motiva el trabajo estudiantil.

En el enfoque basado en competencias, para la evaluación de los aprendizajes se toma en cuenta los criterios de evaluación a partir de los cuales se definen los indicadores que constituyen los estándares de calidad mínimos a lograr en la capacidad terminal.

El proceso de evaluación en este enfoque tiene dos dimensiones que se dan en forma paralela: la primera se relaciona con el seguimiento del aprendizaje, y la segunda se refiere a la valoración del mismo expresada en calificaciones que reflejan cuánto se ha aprendido. Esta perspectiva plantea no centrarse en la calificación del aprendizaje, sino concebir la evaluación de manera integral.

Se plantean cuatro técnicas para el proceso de evaluación del aprendizaje en la Educación Superior Tecnológica. El uso de éstas dependerá *de la definición de la variable del objeto de evaluación*, es decir *la capacidad o actitud* que se quiera evaluar. Son las siguientes:

- ✓ Observación del proceso
- ✓ Verificación del producto
- ✓ Verificación de la información
- ✓ Observación de las actitudes

Observación del proceso, permite verificar el manejo procedimental de la competencia expresada en cada capacidad terminal; es decir, el procedimiento empleado por el participante, ajustado a los estándares de calidad durante la ejecución de la función.

Verificación del producto, posibilita evaluar el desempeño del participante, a partir de la calidad del producto que elabora o servicio que ofrece. Se evalúa teniendo en cuenta los criterios de calidad establecidos.

Verificación de la información, permite conocer el manejo de información por parte del participante en relación con el tema tratado. Puede realizarse de manera oral o a través de instrumentos (pruebas objetivas, estudios de casos, etc.).

Observación de las actitudes, permite verificar el comportamiento personal en relación a la puntualidad, responsabilidad, equidad, honestidad, pulcritud, trabajo en equipo, aplicación de iniciativas y la práctica de valores.

La evaluación, es también un proceso interactivo en el que se emiten juicios de valor, se considera importante la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

La evaluación del aprendizaje se caracteriza por ser sistemática, integral, permanente, flexible, diversificada y acumulativa.



Las normas de evaluación determinarán los procedimientos y mecanismos que permitan contrastar las características finales alcanzadas por los estudiantes en correspondencia con las capacidades terminales de cada módulo y el perfil profesional requerido.

La evaluación es el proceso de recolección de información que se efectúa sistemáticamente, desde el inicio hasta la finalización de la acción educativa, con el fin de verificar los aprendizajes logrados por los estudiantes en función de los objetivos establecidos, y tomar decisiones relativas al ajuste o rectificación del proceso de enseñanza-aprendizaje y a la promoción de los estudiantes.

En tal sentido la evaluación del aprendizaje se propone los objetivos siguientes:

- Orientar la labor del docente y estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Motivar el trabajo académico.
- Tener información de retorno que permita efectuar los ajustes inmediatos a la programación curricular.

Para cumplir estos objetivos, la evaluación del aprendizaje, se caracteriza por ser sistemática, integral, permanente, flexible, diversificada y acumulativa.

Las normas de evaluación determinarán los procedimientos y mecanismos que permitan contrastar las características finales del egresado con el perfil básico y perfil profesional específico correspondiente.

### COMPONENTES DE LA COMPETENCIA

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

#### EL COMPONENTE CONCEPTUAL:

Es el conjunto organizado de conceptos, definiciones, datos que sustentan la aplicación técnica.

#### COMPONENTE PROCEDIMENTAL:

Es el manejo de técnicas, métodos y estrategias que se aplican siguiendo una secuencia ordenada de pasos, a fin de conseguir los resultados.

#### COMPONENTE ACTITUDINAL:

Es la disposición y vivencia de la persona frente a diversos, valores e intereses.

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

Para la formación profesional, la competencia general de cada carrera ha sido definida por el sector productivo iniciándose el desarrollo de cada una de ellas con la pregunta; ¿Qué deberá **saber hacer** un buen profesional técnico en esta especialidad?.

Tomemos el caso de la carrera de Mecánica de Producción y analicemos la competencia general: *Planificar, coordinar, supervisar y evaluar las labores productivas inherentes al mantenimiento mecánico; ejecutar el diseño y construcción de elementos de máquinas y máquinas simples, fabricación de matrices, efectuar investigación tecnológica conducente al perfeccionamiento o*



*fabricación de máquinas herramientas, equipos e instalaciones de funcionamiento mecánico; considerando las normas de seguridad y conservación del medio ambiente.*

La información que necesita aprender el futuro profesional técnico está relacionada con la construcción de elementos de máquinas y máquinas simples, además debe conocer los procesos de planificación, coordinación, supervisión y evaluación de las labores productivas. Debe tener información sobre estándares de calidad en la fabricación de máquinas herramientas, equipos e instalaciones de funcionamiento mecánico con el fin de poder brindar asistencia técnica cuando ésta le sea solicitada.

Con relación a los procedimientos, los aprendizajes estarán orientados a la ejecución de los procesos de fabricación de elementos de máquinas herramientas, equipos e instalaciones de funcionamiento mecánico. Igualmente deberán aprender las etapas y procesos involucrados en la planificación, coordinación, supervisión y evaluación de las labores productivas de una planta industrial.

Las actitudes involucradas en esta competencia están referidas a que el profesional técnico deberá ser capaz de trabajar en equipo, escuchando a los demás, y presentando argumentos técnicos cuando su opinión sea solicitada. Además se espera que sepa actuar con responsabilidad con relación a las tareas encomendadas, al equipo utilizado, a los insumos empleados. El respeto a las normas de seguridad es una actitud indispensable no sólo por él mismo sino por los compañeros que trabajan en el mismo espacio.

## CLASES DE COMPETENCIAS

Según el tipo de aprendizajes que involucran las competencias pueden ser de tres tipos, básicas, genéricas y Específicas.

**Básicas:** Son capacidades de tipo formativo como la lectura, la matemática, la escritura. Estas competencias se logran en los niveles básicos de educación.

**Genéricas:** Son los comportamientos laborales comunes a las diferentes actividades productivas o de servicios. Por ejemplo: capacidad de organización, trabajo en equipo, capacidad para tomar decisiones, etc.

**Específicas:** Son el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que las personas requieren para desempeñarse en una ocupación y cumplir las funciones que ésta supone. Las competencias específicas asociadas al mundo del trabajo son el objetivo de la formación profesional técnica.

Es importante precisar que en el *enfoque tradicional programábamos contenidos* que podían ser conceptuales o procedimentales y que podían tener o no vinculación con el sector productivo. Estos contenidos eran determinados por el Ministerio de Educación y habían sido definidos por educadores.

En el *enfoque por competencias* nuestro interés es en primer lugar definir iqué debe **saber hacer** el futuro trabajador?, luego nos preguntaremos ¿qué debe **saber** para hacer bien? Y finalmente nuestra interrogante será ¿qué **actitudes** debe tener para hacer bien?. Como podemos apreciar, el foco está en “el hacer bien”, en consecuencia nos lleva a una reelaboración de los procedimientos de programación y evaluación.



Para contestar adecuadamente las preguntas resulta indispensable la vinculación permanente con el sector productivo. Dicho sector nos proveerá de la información necesaria y oportuna sobre las calificaciones requeridas para ocupar un puesto de trabajo y desempeñarlo cumpliendo los estándares de calidad necesarios.

### DIFERENCIAS ENTE EL DISEÑO DE UN PROGRAMA POR CONTENIDOS Y POR COMPETENCIAS

<b>POR COMPETENCIAS</b>	<b>POR CONTENIDOS</b>
Se orienta al desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos.	Se orienta al aprendizaje de información
Es integrador, permite vincular contenidos y procedimientos de diferentes áreas	El diseño por cursos fragmenta el aprendizaje
Énfasis en el aprendizaje	Énfasis en la enseñanza
Rol protagónico del alumno	Rol protagónico del maestro
Evaluación cuantitativa y cualitativa	Evaluación cuantitativa
Incorpora la evaluación de proceso a la inicial y a la sumativa	Considera la evaluación inicial y la sumativa
Tiene vinculación permanente con el sector productivo para incorporar información actualizada con relación a la tecnología	Transmite los contenidos tecnológicos que aparecen en los Programas oficiales

#### LOGRO DE COMPETENCIAS

El logro de las competencias implica un conjunto de cambios en la gestión de las instituciones y en su desarrollo:

- ◆ Equipo directivo comprometido.
- ◆ Gestión por insumos, procesos y resultados
- ◆ Nuevo rol del docente.
- ◆ Funcionamiento de equipos docentes.
- ◆ Diseño curricular con enfoque por competencias.
- ◆ El aprendizaje como eje de actividad en el taller o laboratorio
- ◆ Organización del taller o laboratorio.
- ◆ Metodología activa.
- ◆ Evaluación del proceso y del producto.
- ◆ Producción y uso de material didáctico.
- ◆ Perfil del docente.

#### e. Actividades Extracurriculares.

- i. Trabajo de campo.
- ii. Visitas de estudio a empresas.
- iii. Prácticas guiadas en centros autorizados.
- iv. Foro virtual.



PERÚ

Ministerio  
de Educación



- v. Correos electrónicos.
- vi. Intercambio académico.
- vii. Pasantías.
- viii. Ferias Tecnológicas.
- ix. Orientación Vocacional Tecnológica.

#### **f. El Monitoreo y la Supervisión Educativa.**

El presente plan será evaluado permanentemente pudiendo ser mejorado previo conocimiento del Comité de Coordinación Pedagógica.

INSTRUMENTOS A UTILIZAR:

**a. FICHAS DE MONITOREO: Recoge, según los indicadores propuestos, las evidencias de las acciones realizadas por el participante. Como los siguientes:**

- 1) FICHA DE MONITOREO - GESTIÓN INSTITUCIONAL.
- 2) FICHA DE MONITOREO - TÉCNICO PEDAGÓGICO.
- 3) FICHA DE MONITOREO - CONSEJERÍA INSTITUCIONAL.
- 4) FICHA DE MONITOREO - OPINIÓN DE ESTUDIANTES.
- 5) FICHA DE MONITOREO - COMITÉ CONSULTIVO.
- 6) FICHA DE MONITOREO - PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES.
- 7) FICHA DE MONITOREO - ACTIVIDADES PRODUCTIVAS EMPRESARIALES.
- 8) FICHA DE MONITOREO - USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.
- 9) AGENDA.

**b. PORTAFOLIO DOCENTE: Conteniendo documentación completa.**

- 1) PLAN DE ESTUDIOS DE LA C.P.T.
- 2) ITINERARIO FORMATIVO DE LA C.P.T.
- 3) PROGRAMACION CURRICULAR DE LA U.D.
- 4) FICHAS DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE
- 5) INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
- 6) REGISTRO DE EVALUACIÓN
- 7) MATERIAL EDUCATIVO ELABORADO POR EL DOCENTE
- 8) SÍLABO DEL (O LOS) MÓDULO (S) A SU CARGO.
- 9) PLAN DE TRABAJO.



VISITAS	ESTRATEGIAS DE MONITOREO	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN				
		DIAGNÓSTICA	PROCESO	SALIDA	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<p>1º Visita</p> <p>Del 24 de Mayo al 16 de julio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del equipo de monitoreo ante el docente.</li> <li>• Entrega del portafolio docente al equipo monitor.</li> <li>• Observación de la sesión de aprendizaje del docente, registrando la secuencia de acuerdo a la ficha de observación.</li> <li>• Solicitar la apreciación del docente y reflexionar conjuntamente el proceso de enseñanza aprendizaje, promover la toma de conciencia del docente en cuanto a sus fortalezas y debilidades. Hacer un análisis comparativo entre las sesiones de aprendizaje presentadas por el profesor del aula.</li> <li>• Lograr que el docente asuma sus debilidades como realidades que debe mejorar y asesorarlo con temas, bibliografía, libros u otros elementos que permitan superarlos.</li> <li>• Socialización de los documentos del portafolio docente.</li> <li>• Felicitar al docente por sus avances y los logros alcanzados.</li> </ul>	X	X	X	<p>Observación</p> <p>Análisis de Documentos.</p> <p>Diálogo</p>	Ficha de monitoreo
<p>2º Visita.</p> <p>Del 27 de setiembre al 19 de Noviembre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del equipo de monitoreo ante el docente.</li> <li>• Entrega del portafolio docente al equipo monitor.</li> <li>• Observación de la sesión de aprendizaje del docente, registrando la secuencia de acuerdo a la ficha de observación.</li> <li>• Solicitar la apreciación del docente y reflexionar conjuntamente el proceso de enseñanza aprendizaje, promover la toma de conciencia del docente en cuanto a sus fortalezas y debilidades. Hacer un análisis comparativo entre las sesiones de aprendizaje presentadas por el profesor del aula.</li> <li>• Lograr que el docente asuma sus debilidades como realidades que debe mejorar y asesorarlo con temas, bibliografía, libros u otros elementos que permitan superarlos.</li> <li>• Socialización de los documentos del portafolio docente.</li> <li>• Felicitación al docente por los logros alcanzados</li> <li>• Felicitar al docente por sus avances y los logros alcanzados.</li> </ul>	X	X		<p>Observación</p> <p>Análisis de Documentos.</p> <p>Diálogo</p>	Ficha de monitoreo



### **g. Actividades Productivas.**

Contamos con equipamiento, infraestructura para realizar actividades productivas y de servicio generalmente está orientado en el área metal mecánica (MAQUICENTRO).

Participando en varios proyectos en la fabricación de mesas, sillas, lampas convocado por instituciones del Estado.

### **h. Perfil de los Estudiantes.**

El perfil profesional, constituye el referente que se pretende lograr para satisfacer las demandas del ejercicio profesional en los ámbitos pedagógico, tecnológico o artístico.

Describe en términos de competencias las capacidades personales, profesionales y sociales que se requieren para desempeñar las funciones propias de la profesión con estándares de calidad en condiciones reales de trabajo. Orienta el desarrollo de la formación y tiene en cuenta las dimensiones: personal, socio comunitaria y profesional.

1. Capacidad de autoanálisis para corregir errores.
2. Habilidad para confeccionar sus propios materiales de estudio y trabajo.
3. Destreza para acoplarse a nuevos métodos de enseñanza.
4. Elevada autoestima para tomar conciencia de que lo que hace está bien.
5. Tener la seguridad que sus acciones son positivas y correctas.
6. Adquirir un desenvolvimiento firme y seguro en la sociedad.
7. Manifestar responsabilidad en todas sus acciones, para que facilite su ingreso al mercado laboral
8. Asumir el reto de la capacitación constante para que sus conocimientos sean siempre actualizados.
9. Iniciativa para ser proactivo.
10. Ser digno e identificarse con su medio ambiente y cultura.
11. Ser hábil para buscar ideas centrales.
12. Ser solidario y compartir conocimientos.
13. Ser consciente de sus alcances y limitaciones.



PERÚ

Ministerio  
de Educación



Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA

## **i. Perfil de los Docentes a nivel general:**

Los docentes de los Institutos y Escuelas de Educación Superior son profesionales con nivel académico actualizado, responsabilidad, ética profesional, liderazgo y visión de futuro, capaces de tomar decisiones, resolver problemas y orientar su gestión a formar profesionales críticos y reflexivos para un mundo en constante cambio, enmarcados en el perfil profesional. En casos excepcionales, el ejercicio de la docencia en las especialidades de arte, la experiencia y competencia profesional artística podrá reemplazar temporalmente al título profesional.

Para ejercer la docencia en un Instituto, se requiere:

- a. Título universitario o profesional de acuerdo con la especialidad.
- b. Haber aprobado el concurso público y lograr vacante en estricto orden de mérito.
- c. Experiencia profesional mínima de tres (3) años en el área o especialidad.
- d. No registrar antecedentes penales ni judiciales, ni haber sido sancionado administrativamente en los últimos cinco años.
- e. Otros que señale el Reglamento Institucional

## **Perfil de los Docentes a nivel Institucional:**

1. Ser responsable y respetuoso con los seres de su entorno.
2. Ser un autentico facilitador, orientador y guía del aprendizaje del educando.
3. Demostrar equilibrio emocional, y una buena salud física.
4. Tener una actitud democrática.
5. Poseer un pensamiento analítico, crítico y creativo.
6. Ser disciplinado con iniciativa y sensibilidad.
7. Demostrar una alta formación científica, técnica, humanista.
8. Demostrar un manejo eficiente de la tecnología educativa.
9. Tener capacidad para aplicar innovaciones pedagógicas.
10. Tener disposición para el trabajo en equipo.
11. Tener disposición para la innovación y la investigación.
12. Demostrar sensibilidad al cambio social.
13. Debe proactivo, asertivo y desarrollar una labor holística.
14. Demostrar una actitud cristiana, solidaria y de servicio.
15. Debe ser líder y tener un alto espíritu de identidad emocional.
16. Identificarse con su Instituto.

## **Perfil del Directivo a nivel Institucional: PERFIL DEL DIRECTOR**

1. Ser líder y dinamizador del proceso educativo.
2. Asesor y orientador.



3. Creativo, justo, veraz, respetuoso, disciplinado, leal y decidido.
4. Organizado y comprometido con el cambio social.
5. Comprensivo y democrático, innovador.
6. Solidario y consecuente.
7. Proactivo, asertivo, y desarrollar una labor holística.
8. Demostrar una actitud de simpatía.
9. Ser optimista y perseverante.
10. Ser líder y tener un alto espíritu de responsabilidad e identidad nacional.
11. Poseer un pensamiento analítico, crítico y creativo.
12. Conocedor del manejo eficiente de la tecnología educativa.
13. Demostrar una actitud cristiana basada en una educación en valores, dispuesta a una labor de servicio en un clima de Igualdad, Justicia y Paz.
14. Identificarse con su Instituto.

#### **Perfil del Ex alumno:**

1. Ser colaborador.
2. Participativo en la aplicación de nuevas metodologías.
3. Dar a sus hijos una formación en valores.
4. Que se identifique con los principios, valores, métodos y cambios del Instituto.
5. Que este consciente de sus deberes y derechos.
6. Que tenga una formación cristiana y una firme identidad nacional.
7. Que estén comprometidos con el cambio social.

#### **Perfil del Personal Administrativo:**

1. Que demuestren una conducta basada en una educación en valores.
2. Que estén comprometidos con el cambio social.
3. Que se identifiquen con el Instituto y colaboren con cada uno de los estamentos de la familia escolar.
4. Que tenga conocimiento de sus funciones y ser responsable en el desempeño de los mismos.
5. Que conozcan sus deberes y derechos.
6. Que tenga una formación cristiana y una firma identidad nacional.
7. Que sea proactivo, asertivo y tenga una comunicación de simpatía y una labor de servicio.
8. Que sea disciplinado, responsable, respetuoso con los seres de su entorno.
9. Que tenga un alto sentido de autoestima y pertenencia.



## j. PRESENTACIÓN DE LAS OCHO (8) CARRERAS PROFESIONALES TÉCNICAS

### 1. CPT: COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA.

#### **PERFIL TÉCNICO PROFESIONAL**

##### COMPETENCIA GENERAL

Planificar, instalar, configurar y gestionar el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones de una organización, a partir del análisis de sus requerimientos, teniendo en cuenta los criterios de calidad, seguridad y ética profesional propiciando el trabajo en equipo.

##### CAPACIDADES PROFESIONALES

##### **Capacidades técnico transformadoras**

- Utilizar con eficacia y eficiencia el software y hardware de un entorno organizacional.
- Realizar el diagnóstico y mantenimiento del software y/o hardware organizacional.
- Utilizar adecuadamente las herramientas de diseño gráfico y producción multimedia.
- Planificar, diseñar, implementar y administrar redes informáticas.
- Diseñar, construir y gestionar sistemas de información considerando los criterios de calidad y seguridad.
- Planificar, Diseñar, implementar y administrar Bases de Datos.
- Diseñar, desarrollar, implantar y mantener aplicaciones para Internet.

##### **Capacidades de organización**

- Organizar los diferentes procesos de la actividad humana, mediante la sistematización de la información, utilizando las tecnologías de la información y comunicaciones.
- Organizar, ejecutar y monitorear las actividades de los centros de información de las organizaciones, teniendo en cuenta los aspectos técnico administrativos y /o productivos.

##### **Capacidades de cooperación y comunicación**

- Coordinar con los usuarios de los sistemas de información para atender sus requerimientos por nuevas funciones, opciones o cambios generados por el entorno, ejerciendo las acciones de control que permitan un adecuado nivel de servicio y explotación de la información.
- Mantener relaciones fluidas con los clientes internos, externos y miembros del grupo de trabajo funcional en el que está integrado, haciendo suya la responsabilidad de la consecución de los objetivos asignados al equipo.
- Utilizar los manuales organizativos de trabajo, cooperando en la superación de las dificultades que se presenten, identificando y resolviendo la causa de los problemas.



## Capacidades de contingencias

- Establecer procedimientos para evitar interrupciones en el funcionamiento de los sistemas de información.
- Establecer planes de contingencia para resolver problemas eventuales en la operación de los sistemas de información, controlando el cumplimiento de las normas emitidas en el uso de los sistemas de información y el adecuado uso de los recursos instalados.
- Adaptar las Tecnologías de Información y Comunicación a las nuevas situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales que inciden en su actividad profesional.

## Responsabilidad y autonomía

- Dirigir equipos de trabajadores del nivel operativo y táctico, encargados de labores más específicas, respetando la estructura organizacional.
- Es responsable de la implementación del plan de desarrollo estratégico de los sistemas informáticos manteniéndolos operativos para la toma de decisiones de la empresa.
- Es responsable de formular los requerimientos de los recursos necesarios para mantener la operatividad, integridad, confidencialidad y permanente disponibilidad de la información en la organización.

## 2. CPT: CONSTRUCCIÓN CIVIL.

### PERFIL TÉCNICO PROFESIONAL

#### 1.1 COMPETENCIA GENERAL

Planificar, organizar, ejecutar y controlar los trabajos de obras civiles, tomando en cuenta criterios técnicos, calidad y seguridad establecidos; controlar el rendimiento de los recursos.

#### 1.2 CAPACIDADES PROFESIONALES

##### Capacidades técnico transformadoras.

- Poseer la capacidad de una transformación global del entorno, para la dedicación a las obras civiles que prestan servicio a la comunidad.
- Ejecutar levantamientos topográficos aplicados a proyectos de obras civiles.
- Planificar, organizar, innovar y ejecutar los procesos constructivos enmarcados dentro de un contexto globalizado de servicio hacia una comunidad.
- Realizar el seguimiento de la planificación de la obra recabando la información necesaria y elaborando los informes pertinentes
- Organizar y optimizar los procesos de construcción de acuerdo a las normas de calidad y seguridad.
- Coordinar y controlar el almacenamiento y distribución de los materiales.
- Coordinar y controlar el mantenimiento de herramientas, equipos y maquinarias.
- Organizar y dirigir al personal en obra.
- Organizar y ejecutar el plan de seguridad en obra.



### **Capacidades de cooperación y comunicación**

- Promover adecuados niveles de comunicación con su entorno, basados en la cooperación, participación y compromiso.
- Trabajar en equipo para el logro de objetivos y metas programadas.
- Intercambiar tecnologías adecuadas para optimizar los trabajos de obras civiles.
- Mantener una relación cordial con el personal de obra para un mejor rendimiento.
- Cooperar en la superación de dificultades que se presenten durante la ejecución de los trabajos.
- Sugerir la solución de problemas técnico-constructivos relacionados con los trabajos en obras civiles.
- Tomar decisiones en situaciones de emergencia

### **Responsabilidades y autonomía.**

- Organizar los trabajos, distribuyendo las tareas a los trabajadores.
- Programar y dirigir el mantenimiento de herramientas, maquinaria y equipos.
- Aplicar normas de seguridad e higiene en obra.
- Informar el avance de obra.

### **Físicas:**

- Resistencia física y sentido del equilibrio.
- Orientación y percepción espacial.

## **3. CPT: CONTABILIDAD.**

### **PERFIL TÉCNICO PROFESIONAL**

#### COMPETENCIA GENERAL

Planifica, organiza, verifica y registra las operaciones económicas y financieras de las entidades públicas y privadas en función de su actividad de acuerdo al sistema de contabilidad y a la legislación vigente.

#### CAPACIDADES PROFESIONALES

#### **Capacidades técnico transformadoras**

- Interpretar y aplicar los principios y normas contables, tributarias y laborales vigentes.
- Registrar las operaciones económicas y financieras de las entidades públicas y privadas de acuerdo a su plan contable.
- Analizar y aplicar la nomenclatura, estructura y dinámica del plan contable del sector pertinente.
- Determinar y registrar los costos de producción y de servicios de las entidades públicas y privadas..



PERÚ

Ministerio  
de Educación



Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA

- Elaborar los Estados Financieros y anexos en las entidades públicas y privadas de acuerdo a las normas de información financiera y presupuestarios.
- Analizar, interpretar e informar los resultados de los estados financieros.
- Apoyar en los trabajos de auditoría.
- Elaborar y evaluar proyectos de inversión creando la oportunidad de generar su autoempleo.

### **Capacidades de organización**

- Poseer una visión global e integrada del proceso contable con relación a la importancia de éste con respecto al análisis económico y financiero de las entidades públicas y privadas

### **Capacidades de cooperación y comunicación**

- Mantener comunicaciones efectivas en el desarrollo de su trabajo, coordinando su actividad con otras áreas de la organización.
- Tener relaciones fluidas con los miembros del grupo en el que está integrado, responsabilizándose del logro de los objetivos, organizando y dirigiendo tareas colectivas.

### **Capacidades de Contingencias**

- Adaptar su trabajo a las nuevas situaciones derivadas de los cambios tecnológicos, organizativos, económicos y laborales que incidan en su actividad profesional.
- Resolver problemas y tomar decisiones sobre su desempeño identificando y siguiendo las normas establecidas dentro del ámbito de su competencia y consultando dichas decisiones a su inmediato superior si fuese necesario.
- Proponer nuevos criterios o acciones encaminadas a mejorar la actividad de su área, manteniéndose informado de las innovaciones, tendencias, tecnología y normatividad aplicable a su ámbito de competencia

### **Responsabilidad y autonomía**

- Trabaja bajo la supervisión del contador público colegiado. Recibe indicaciones sobre las actividades que realizará y participa en la asesoría de las entidades públicas y privadas.
- Es responsable de la planificación, verificación y registro contable de la documentación derivada de la actividad económica y financiera de las entidades públicas y privadas; la elaboración y liquidación de planillas de remuneraciones; la liquidación de los tributos que afecten a las entidades; el cálculo de ratios financieros, presupuestos y costos, que incidan en la actividad económica de la entidad; el control del flujo de caja, cobros y pagos así como ingresos y gastos; el control de activos fijos e inventarios y registro de tarjetas kárdex.
- Puede ser asistido en el registro de datos, el cálculo de indicadores, el manejo de archivos y asientos contables y las gestiones bancarias.
- Debe ser orientado en la elaboración de los estados financieros, la teneduría de libros, el control de cuentas y las conciliaciones bancarias.

## 4. CPT: ELECTROCNICA INDUSTRIAL.

### PERFIL TÉCNICO PROFESIONAL

#### COMPETENCIA GENERAL

Planificar, organizar, diseñar, supervisar y ejecutar la construcción, montaje, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos relacionados al control de procesos industriales, aplicando normas de calidad, seguridad industrial y preservación del medio ambiente.

#### CAPACIDADES PROFESIONALES

##### Capacidades técnico transformadoras

- ✓ Leer e interpretar símbolos y normas técnicas contenidos en los manuales, catálogos y planos para el diseño de instalaciones de sistemas electrónicos - eléctricos.
- ✓ Diagnosticar y ejecutar programas de reparación y mantenimiento de sistemas electrónicos de potencia y automatización
- ✓ Controlar y supervisar los sistemas de control de procesos industriales y comunicaciones.

##### Capacidades de organización

- ✓ Poseer una visión global e integrada de cada una de las etapas que forman parte del proceso de planificación, organización, diseño, supervisión, ejecución y mantenimiento en la construcción, montaje e instalación de sistemas electrónicos relacionados al control de procesos industriales.

##### Capacidades de cooperación y comunicación

- ✓ Desarrollar trabajo en equipo de manera organizada.
- ✓ Permitir la opinión de su grupo de trabajo y respetar el aporte de sus compañeros.
- ✓ Participar activamente en la toma de decisiones del grupo de trabajo
- ✓ Establecer adecuadas relaciones con su entorno, fomentando la participación, cooperación y ejecución.
- ✓ Comunicar de modo claro y oportuno las instrucciones de trabajo al equipo, utilizando el lenguaje técnico.

##### Capacidades de contingencias

- ✓ Reaccionar y actuar decididamente ante situaciones imprevistas de carácter técnico y productivo, aplicando las medidas necesarias en la toma de decisiones.
- ✓ Activar y comunicar transmitiendo oportunamente las señales de alarma y considerando los procedimientos de seguridad establecidos.
- ✓ Adaptarse a las diferentes situaciones laborales o puestos de trabajo existentes en el ámbito laboral y a los cambios tecnológicos que inciden en su actividad profesional.

##### Responsabilidades y autonomía.

- ✓ Es responsable de los procesos de diagnóstico, planificación, organización, diseño, supervisión y ejecución de sistemas electrónicos industriales, en el tiempo y calidad previstos.
- ✓ Demostrar creatividad e innovación en su desempeño profesional.
- ✓ Actuar con seguridad, eficiencia y liderazgo en el trabajo de equipo.



- ✓ Participar en la elaboración del plan estratégico para la toma de decisiones en la ejecución de procesos industriales.
- ✓ Tener una capacidad emprendedora y competitiva en la gestión empresarial.

## 5. CPT: ELECTROTECNIA INDUSTRIAL.

### PERFIL TÉCNICO PROFESIONAL

#### COMPETENCIA GENERAL

Planificar, organizar, proyectar, supervisar y ejecutar el montaje e instalación, mantenimiento y automatización de líneas de energía, tableros, instrumentos, máquinas y controles eléctricos, siguiendo normas técnicas de seguridad y control de calidad establecidas.

#### CAPACIDADES PROFESIONALES

#### Capacidades técnico transformadoras

- ✓ Coordinar, controlar y realizar el montaje e instalación de los diferentes tipos de sistemas eléctricos, máquinas eléctricas, dispositivos de protección instrumentos, controles y tableros eléctricos en todas sus fases, bajo normas técnicas de fabricación, seguridad y calidad estandarizadas.
- ✓ Elaborar y ejecutar proyectos técnicos de sistemas eléctricos, mantenimiento de máquinas eléctricas y automatización eléctrica.
- ✓ Organizar y ejecutar planes de mantenimiento integral de sistemas eléctricos, máquinas y automatización eléctrica.
- ✓ Preparar y verificar el correcto funcionamiento de los equipos e instrumentos a utilizarse en el proceso de montaje e instalación de sistema eléctrico, automatización y mantenimiento integral, así como su adecuada operación.
- ✓ Desarrollar programas de automatización eléctrica, controlando procesos industriales electro neumáticos, electro hidráulico mediante el uso de PLC, relés, contactores, temporizadores, señalizaciones y otros.
- ✓ Aplicar técnicas propias de su trabajo según criterios de eficiencia, economía y productividad.
- ✓ Seleccionar, calibrar e instalar equipos de protección para sistemas eléctricos de potencia.

#### Capacidades de organización

- ✓ Conducir y crear una pequeña unidad productiva o de servicios de montaje, instalación, mantenimiento y automatización de sistemas electrotécnicos.
- ✓ Poseer un concepto de la ergonomía funcional para herramientas, equipos y máquinas, compatibilizando los conceptos de función, seguridad y calidad.
- ✓ Controlar el uso y manejo de herramientas, instrumentos, equipos y máquinas eléctricas inherentes a su actividad profesional, vigilando su adecuado mantenimiento.
- ✓ Organizar y dirigir el trabajo de otros técnicos de nivel inferior, sosteniendo relaciones y comunicación fluidas.
- ✓ Promover la difusión normas técnicas de calidad y eficiencia de servicio eléctrico, asimismo de ahorro de energía.



- ✓ Identificar los elementos de medición, prueba y control de los instrumentos y equipos, aplicados en la operación del proceso, sea cual fuera la naturaleza de los condicionantes.

### **Capacidades de cooperación y comunicación**

- ✓ Promocionar el control de calidad de las materias primas e insumos, materiales, dispositivos, componentes, procesos y resultados del trabajo en las diferentes áreas de producción y mantenimiento.
- ✓ Poseer una visión global e integrada del proceso de montaje, instalación y mantenimiento integral, comprendiendo la función de los distintos equipos y las dimensiones técnicas, organizativas, económicas y humanas de su trabajo en el proceso.
- ✓ Poseer una visión global e integrada del impacto ambiental en el proceso de montaje, instalación y mantenimiento integral.
- ✓ Utilizar medios y equipos informáticos en las labores inherentes a su actividad laboral.

### **Capacidades de contingencias**

- ✓ Actuar en condiciones de posible emergencia, transmitiendo con celeridad y serenidad las señales de alarma, dirigiendo las acciones del personal a su cargo, aplicando los medios de seguridad establecidos para prevenir y/o corregir los riesgos.
- ✓ Reaccionar adecuadamente ante situaciones imprevistas, resolviendo problemas y tomando decisiones adecuadas a las circunstancias.
- ✓ Interpretar datos de control y definir a partir de ellos actuaciones respetando las normas técnicas establecidas.
- ✓ Interpretar el estado de los parámetros eléctricos y definir a partir de ellos actuaciones respetando normas técnicas establecidas.

### **Capacidades de responsabilidad y autonomía**

- ✓ El profesional técnico de esta área trabaja en forma individual o en grupo, supervisando y asesorando el trabajo de profesionales de menor nivel a quienes imparte las indicaciones pertinentes, vigilando el cumplimiento de las normas de correcta operación, calidad y seguridad.
- ✓ Es relativamente autónomo en sus labores, sin embargo, está bajo su responsabilidad cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos establecidos, supervisando que el montaje, instalación y/o mantenimiento se realice sin contratiempos, en el tiempo, costo y calidad previstos.
- ✓ Adaptarse a las diferentes situaciones o puestos de trabajo existentes en el ámbito de su competencia y a los cambios tecnológicos que inciden en su actividad profesional.
- ✓ Aplicar el emprendedorismo y la competitividad en la conducción de una pequeña unidad productiva o de servicios de montaje, instalación, mantenimiento y automatización de sistemas electrotécnicos.
  - Puede ser asistido en:
- ✓ Las innovaciones tecnológicas recientemente incorporadas. Las instrucciones y procedimientos relacionados al control de calidad. La reparación de máquinas complejas. El replanteo de algún método de trabajo.



- Debe ser asistido en:
  - ✓ La reparación de máquinas complejas. La implementación de métodos de trabajos y asuntos relacionados al ámbito administrativo, contable y laboral. La determinación de criterios económicos y productivos aplicables a la organización y gestión de la producción.

## 6. CPT: MECÁNICA AUTOMOTRIZ.

### PERFIL TÉCNICO PROFESIONAL

#### COMPETENCIA GENERAL

Planificar, organizar, diagnosticar, ejecutar y supervisar el mantenimiento integral de unidades automotrices aplicando las normas de seguridad e higiene industrial, control de calidad y preservación del medio ambiente.

#### CAPACIDADES PROFESIONALES

##### Capacidades técnico transformadoras

- ✓ Realizar el diagnóstico y mantenimiento de motores de combustión interna.
- ✓ Diagnosticar y ejecutar el mantenimiento de los mecanismos y sistemas de suspensión, dirección, frenos y transmisión de fuerza de unidades automotrices.
- ✓ Diagnosticar e instalar circuitos eléctricos y electrónicos automotrices.
- ✓ Realizar la rectificación de motores.
- ✓ Realizar el mantenimiento de sistemas de inyección de combustibles.
- ✓ Realizar conversión en motores de combustión interna.

##### Capacidades de organización

- ✓ Organizar la instalación y funcionamiento de un taller de mantenimiento de vehículos aplicando las normas legales y técnicas.
- ✓ Dirigir y supervisar personal a su cargo con un adecuado manejo de tareas y tiempo en las actividades, manteniendo un adecuado clima laboral.
- ✓ Elaborar programas de mantenimiento de acuerdo a las características operativas de las unidades.
- ✓ Elaborar presupuestos de mantenimiento considerando la oferta y demanda del mercado.
- ✓ Ejecutar actividades de gestión empresarial en el campo automotriz.

##### Capacidades de cooperación y comunicación

- ✓ Se adapta con facilidad al equipo de trabajo.
- ✓ Informar oportunamente las actividades ejecutadas en el taller.
- ✓ Mantener relaciones empáticas y asertivas con los miembros de su equipo de trabajo y entorno laboral.
- ✓ Interpretar y manejar la información técnica de los manuales de mantenimiento.
- ✓ Dirigir y capacitar al personal a su cargo.



- ✓ Promover la protección del medio ambiente.

#### Capacidades de contingencia

- ✓ Adaptar su desempeño laboral a las nuevas exigencias planteadas como consecuencia de los cambios informáticos y tecnológicos.
- ✓ Actuar adecuadamente ante las contingencias técnico productivos, accidentes o emergencias, resolución de problemas tomando las decisiones adecuadas.

#### Responsabilidad y autonomía

- ✓ Asumir responsabilidad en las actividades del servicio automotriz propiciando una mejor imagen y calidad profesional.
- ✓ Demostrar autonomía para dar solución a los problemas en el centro de trabajo.
- ✓ Aplicar las normas de calidad y seguridad e higiene industrial
- ✓ Respetar y promover la preservación del medio ambiente.

## 7. CPT: MECÁNICA DE PRODUCCIÓN.

### PERFIL TÉCNICO PROFESIONAL

#### COMPETENCIA GENERAL

Planificar, coordinar, supervisar y evaluar las labores productivas y de mantenimiento mecánico de una planta industrial; diseñar, fabricar y reconstruir elementos de maquinas, maquinas simples y matrices, mediante las maquinas herramientas y otras técnicas de producción, considerando las normas técnicas, seguridad e higiene industrial y conservación del medio ambiente

#### CAPACIDADES PROFESIONALES

##### **Capacidades técnico transformadoras**

- ✓ Diseñar e interpretar planos de elementos mecánicos y máquinas empleando tecnología convencional y de avanzada.
- ✓ Fabricar elementos mecánicos y máquinas, haciendo uso herramientas manuales, equipos, máquinas herramientas y otros procesos de producción.
- ✓ Realizar trabajos de soldadura convencional y especiales.
- ✓ Diseñar y fabricar piezas mecánicas a través de la fundición.
- ✓ Realizar trabajos de mantenimiento mecánico y eléctrico de la maquinaria, equipos e instalaciones de una empresa industrial.
- ✓ Diseñar y fabricar matrices para producción en serie, considerando normas técnicas.

##### **Capacidades de organización**

- ✓ Planificar, programar, ejecutar y supervisar las operaciones del proceso productivo en una planta industrial, optimizando los recursos para lograr el cumplimiento del programa de producción, garantizando la calidad adecuada del producto.
- ✓ Aplicar el control de calidad en las materias primas, dispositivos, componentes, procesos y resultados del trabajo, en las diferentes áreas de producción y mantenimiento.



- ✓ Preparar y verificar el correcto funcionamiento de los equipos y sistemas a utilizarse en el proceso de construcción, así como su adecuada operación.
- ✓ Aplicar normas de seguridad e higiene industrial y protección ambiental.
- ✓ Poseer una visión integral del proceso de construcción, montaje y servicio de instalación, mantenimiento, comprendiendo la función de los distintos equipos y las dimensiones técnicas, organizativas, económicas y humanas de su trabajo.

### **Capacidades de cooperación y comunicación**

- ✓ Aplicar el inglés técnico, para interpretar manuales, y otros tipos de documentación técnica de su especialidad.
- ✓ Interpretar todo tipo de documentación técnica relacionada al ámbito de su competencia.
- ✓ Redactar informes de incidencias laborales y partes de producción a sus superiores y recepcionar informes del personal subalterno.
- ✓ Cooperar y coordinar el trabajo del personal a su cargo, enmarcado en relaciones fluidas y comunicación asertiva.
- ✓ Coordinar las actividades y Cooperar con las otras áreas de la empresa .

### **Capacidades de contingencias**

- ✓ Adaptarse a las diferentes situaciones o puestos de trabajo existentes en el ámbito de su competencia y a los cambios tecnológicos que inciden en su actividad profesional.
- ✓ Reaccionar adecuadamente ante situaciones imprevistas, resolviendo problemas y tomando decisiones adecuadas a las circunstancias.
- ✓ Actuar en condiciones de posible emergencia, transmitiendo con celeridad y serenidad las señales de alarma, dirigiendo las acciones del personal a cargo y aplicando los medios de seguridad establecidos para prevenir o corregir los riesgos.

### **Responsabilidad y autonomía**

- ✓ Es responsable de la supervisión al interior de la empresa en el ámbito de su competencia. En empresas de gran envergadura cuenta con auxiliares y asistente que lo ayudan en la supervisión de la producción y controlan al personal bajo su cargo.
- ✓ En algunos casos, depende del ingeniero de planta o del gerente de producción. Posee autonomía en coordinar en qué maquinaria se va a realizar la producción, decidir en qué momento una maquinaria no se encuentra operativa, así como realizar recomendaciones y sugerencias referente a la producción.
- ✓ Puede ser asistido en el mantenimiento de la maquinaria; cambios de materiales e insumos; en el planeamiento y la programación, en casos de mediana y gran empresa.
- ✓ Debe ser asistido en la fabricación de maquinaria compleja; la adquisición de una determinada maquinaria; reparaciones mayores y la manipulación de materiales pesados.
- ✓ Promover y realizar acciones de investigación tecnológica de acuerdo a su nivel de competencia.
- ✓ Capacitarse y capacitar permanentemente al personal a su cargo para optimizar los sistemas de producción y mantenimiento de la empresa industrial.
- ✓ Debe aplicar técnicas de seguridad e higiene industrial y protección ambiental.



PERÚ

Ministerio  
de Educación



## 8. CPT: QUÍMICA INDUSTRIAL.

PERFIL TÉCNICO PROFESIONAL

COMPETENCIA GENERAL

Planificar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar las actividades de una producción química industrial, aplicando las normas técnicas vigentes.

CAPACIDADES PROFESIONALES

### Capacidades técnico transformadoras

- ✓ Formar equipo interdisciplinario que planifica, ejecuta, transforma y maneja sistemas productivos con los medios institucionales y del entorno.
- ✓ Programar y ejecutar actividades productivas y de transformación acorde con el código del medio ambiente y de los recursos naturales.
- ✓ Manejar y operar maquinarias, equipos de laboratorio e instrumentos de control de calidad aplicando las normas de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Programar acciones productivas y de transformación industrial con visión empresarial y responsabilidad social.
- ✓ Elaborar proyectos de inversión para el establecimiento de micro y pequeñas empresas.
- ✓ Aplicar las propiedades físicas y químicas de las materias primas e insumos.
- ✓ Realizar análisis físicos, químicos, fisicoquímicos, bromatológicos y microbiológicos de los distintos materiales utilizando equipo e instrumentos necesarios.
- ✓ Aplicar los estándares de calidad en todo el proceso productivo.

### Capacidades de organización

- ✓ Poseer una visión global e integral del proceso productivo que le permite planificar, organizar, ejecutar y controlar las diversas operaciones de la industria química y de transformación; asegurando la fabricación de productos que cumplen los requisitos que establece la norma técnica.

### Capacidades de cooperación y comunicación

- ✓ Establecer relaciones adecuadas con el personal con el que labora.
- ✓ Transmitir al personal bajo su cargo las normas de aseguramiento de la calidad, de seguridad y salud ocupacional.
- ✓ Redactar informes e instrucciones por escrito sobre las ocurrencias y trabajos ejecutados durante la producción.
- ✓ Redactar la ficha técnica para el control de la producción.

### Capacidades de contingencias

- ✓ Adaptarse a nuevas situaciones laborales surgidas al implementarse nuevas tecnologías, métodos y procedimientos.
- ✓ Responder a situaciones de emergencia, dirigiendo las acciones a seguir y aplicando los criterios de seguridad establecidos.
- ✓ Responsabilidad y autonomía
- ✓ Es responsable de los usos racionales y eficientes de los materiales, equipos e instalaciones utilizados en el proceso productivo.

- ✓ Tiene autonomía para organizar y controlar la correcta ejecución del proceso productivo.
- ✓ Controla el programa de sanitización de plantas industriales y desarrolla técnicas alternativas para el control y prevención de la contaminación ambiental.
- ✓ Gestionar el asesoramiento cuando lo requieran.
- ✓ Elaboración de propuestas de mejora continua para minimizar gastos de reactivos, tamaños de muestra, materias primas, reducción de tiempo y control y aprovechamiento del espacio compartido.
- ✓ Adaptación de instrucciones escritas sobre procedimientos de ensayo y análisis, planes de producción y control de calidad de productos.
- ✓ Recopilación de datos de los ensayos, análisis y controles del proceso, tratamiento y análisis de la información técnica, elaboración y reporte de informes técnicos.

## MÓDULOS TRANSVERSALES

Es conjunto de capacidades terminales que proporciona el soporte científico, humanístico y tecnológico de la carrera, para actuar con eficiencia y sentido ético en su formación profesional técnica.

COMPONENTE	DENOMINACIÓN	HORAS
MÓDULOS TRANSVERSALES  731 HORAS 23.80 %	COMUNICACIÓN	72
	MATEMÁTICA	72
	INFORMÁTICA	72
	SOCIEDAD Y ECONOMÍA	51
	ECOLOGÍA Y DESARROLLO SOSTENIBLE	51
	ACTIVIDADES	34
	INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA	136
	IDIOMA EXTRANJERO	68
	RELACIONES CON EL ENTORNO DEL TRABAJO	68
	GESTIÓN EMPRESARIAL	68
	FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	51
	SUB TOTAL	<b>731</b>

### INDICACIONES PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES LECTIVAS

Adelantamos algunas indicaciones para el desarrollo de las actividades lectivas. La Directiva correspondiente precisará la administración de los módulos transversales y profesionales.

Los Módulos Transversales de: Comunicación, Matemática, Sociedad y Economía, Ecología y Desarrollo Sostenible, y Actividades. Están concebidos para propiciar y afianzar el desarrollo de las personas, y deben ser asumidos por docentes del IST con perfil y calificación profesional adecuado y especializado.

Los Módulos transversales de: informática e Idioma extranjero; son considerados herramientas para posibilitar el desarrollo personal y profesional; deben ser abordados por profesionales especializados. El módulo de Informática por docentes de la carrera si el IST desarrolla ésta.



Los módulos transversales de: Investigación Tecnológica, Relaciones en el Entorno de Trabajo, Gestión Empresarial y Formación y Orientación; están ligados a los módulos profesionales, deben ser desarrollados por los profesionales con especialización correspondiente y vinculados a los módulos profesionales.

Investigación Tecnológica.- Los docentes que se hagan cargo deben tener experiencia de haber realizado o participado en el desarrollo de algún proyecto de investigación.

Relaciones en el Entorno de Trabajo.- Debe ser desarrollado por docentes con el perfil correspondiente y vinculados a los módulos profesionales.

Gestión Empresarial.- En los IST que desarrollen la carrera profesional de Administración de Empresas, el módulo transversal será asumido por docentes de dicha carrera. En los IST que no desarrollen la carrera profesional de Administración de Empresas, el módulo transversal estará a cargo de docentes que posean título de Administrador de Empresas o el perfil y la calificación correspondiente.

Formación y Orientación.- (módulo correspondiente al componente de Consejería) debe ser desarrollado por docentes de los módulos profesionales. En este módulo en la parte de Formación deben vincular a la carrera profesional con el sector empresarial propiciar la organización del Comité Consultivo establecido en el DCB.

En el módulo de Actividades, debe programarse horas extracurriculares adicionales, a fin de desarrollar tanto las actividades físicas como las artísticas.

#### **IV. PROPUESTA DE GESTIÓN:**

Enmarcándonos en la Gestión Educativa, debemos entenderlo como un "Conjunto articulado de acciones de conducción de una I. E. a ser llevados a cabo con el fin de lograr los objetivos y metas contemplados en el PEI. En este sentido la GE está inmersa dentro de la PE que se establece a través de la identidad y la determinación de la visión y misión de la IE. Es preciso acercarnos más a las recientes investigaciones en el campo de la administración, hoy en día no sólo es visto algo en general, sino surge la Dirección Educativa, como parte de la Dirección Científica superando la concepción que se tiene de gerencia educacional, algo más grande.

##### **LOS PROBLEMAS DE LA GESTION EDUCATIVA:**

- ❖ La concepción del I.E. como un sistema cerrado.
- ❖ La centralización excesiva de las decisiones.
- ❖ La jerarquización piramidal organizativa.
- ❖ La visión parcial de los problemas de gestión.
- ❖ El enclaustramiento de las instituciones escolares.
- ❖ La ausencia de evaluación de los resultados.
- ❖ La ausencia de responsabilidad institucional.

##### **PUNTOS CLAVE**

- ❖ La gestión de la calidad es un método gerencial que se fundamenta en una visión sistémica de las organizaciones.
- ❖ El gerenciamiento de la rutina significa permanecer en el rumbo actual, obedecer las normas, evitar cambios. Significa tener el control de la organización dentro de los niveles planificados y esperados, dentro de las previsiones.



- ❖ Las mejoras significa el desarrollo de las acciones de cambios, movimiento decisivo rumbo a niveles de desempeño nunca antes alcanzados.

Por nuestra parte consideramos como dirección educacional en un sentido amplio, la concreción de la política educativa en un determinado marco organizacional. De tal forma consideramos entonces, la dirección educacional en un sentido más estrecho como el **proceso de planificación, organización, desarrollo, control y evaluación** de la Educación considerando los recursos de que se disponen y los resultados del trabajo para lograr determinados objetivos.

Para nosotros la dirección educacional tiene que ser científica no confundiendo este término con la tendencia de la administración científica surgida a principios de siglo y que sólo consideraba la dirección como un proceso que tenía en cuenta las fórmulas exitosas probadas en situaciones anteriores. Para nosotros el término científica encierra en primer lugar, la utilización del método dialéctico-materialista en el análisis de los fenómenos, lo que equivale a decir que de éstos se consideran su surgimiento, su estado actual y su tendencia de desarrollo. De igual forma, se concibe el fenómeno de la dirección educacional como proceso y como resultado en interrelación dialéctica con otros y con su contexto.

El Instituto que es el marco más importante donde se realiza el proceso de dirección constituye un sistema porque tiene definidos sus objetivos fundamentales, porque cada uno de sus componentes tiene una forma específica de interrelacionarse en el desarrollo del proceso pedagógico que en ella se da, porque ella se relaciona con la comunidad, de la cual recibe el encargo social que determina sus objetivos y a la que aporta sus graduados, con sus cualidades personales y sus posibilidades de participar activamente en el desarrollo social. De esta forma se concibe al Instituto como un sistema abierto, que debe tender a modificar dentro de ciertos límites el contexto social donde está enmarcada y que a su vez se deja influenciar por éste. Por tanto no se puede ver ésta como algo estático, sino dinámico, que dentro de un período de tiempo puede tener como propiedad: el perfeccionamiento continuo, el mantenerse en equilibrio dinámico o la involución.

La dirección del cualquier proceso está caracterizada ante todo por la determinación de los objetivos, cuya formulación clara y científicamente fundamentada es decisiva para su éxito.

Entre los objetivos y las funciones de dirección existen una interrelación dialéctica, ya que los primeros determinan qué queremos obtener y las funciones qué actividades debemos realizar para alcanzarlos.

Múltiples son las definiciones que expresan el concepto de función, pero en su esencia todas ellas reflejan que constituyen un tipo de actividad laboral, donde predomina un conjunto de operaciones y actos que realiza el sujeto de dirección mediante los cuales pueden ser alcanzados los objetivos del sistema de que se trate. El contenido del trabajo de dirección puede ser examinado mediante el análisis de sus funciones principales.

Existen actualmente diferentes puntos de vista en cuanto a la clasificación de las funciones de dirección, pero hemos considerado asumir la que a nuestro juicio corresponde a un criterio más generalizado y que plantea como tales: **la planificación, la organización, la realización y la evaluación.**



## ESTILOS FUNDAMENTALES EN LA DIRECCIÓN EDUCACIONAL

**4.1. El estilo democrático.** El estilo democrático se caracteriza porque los objetivos de la institución, así como la dirección de la misma se produce en un constante proceso de discusión colectiva de todos los colectivos de sujetos que interactúan en ella, a saber: los miembros del consejo de dirección, los docentes, los estudiantes, los padres, los empleadores y los representantes de la comunidad y de las instancias superiores del Instituto. Se adaptan entre todas las indicaciones y orientaciones recibidas a las características del centro y de la comunidad.

Las decisiones son tomadas considerando las opiniones de todos, fundamentalmente la de los estudiantes, los que se convierten en protagonistas del proceso pedagógico que se produce en la institución.

Se logra un alto compromiso con las tareas en todos, fundamentalmente en los estudiantes, docentes y padres los que colaboran con el Instituto y ésta se concibe por ellos como un centro cultural de la comunidad. Los niveles de motivación que se alcanzan son altos.

Las relaciones humanas que se establecen se caracterizan por ser fuertes, estables e integrales rebasando los marcos laborales. Entre los miembros del consejo de dirección y los demás colectivos de sujetos las relaciones son de autoridad sin imposición, existiendo respeto por las opiniones ajenas y considerando los aportes que cada cual pueda hacer al desarrollo del trabajo. Entre los profesores y estudiantes se establecen relaciones camaraderiles, sobre la base del respeto mutuo y el ejemplo personal. Se demuestran preocupación y ayuda para resolver tanto los problemas laborales como los personales.

Se prioriza el cumplimiento de las tareas, pero se tienen en cuenta las características personales y las posibilidades de desarrollo de cada cual.

El proceso de enseñanza aprendizaje es un proceso desarrollador, donde se busca el protagonismo de los alumnos y prevalece el trabajo en grupo y la investigación sobre los contenidos de enseñanza.

En este estilo la información circula entre todos los colectivos de sujetos en ambas direcciones, o sea, de arriba a abajo y viceversa. Se tiene en cuenta la experiencia acumulada y se ofrecen espacio a las nuevas ideas.

## 4.2. Cultura Integral de Dirección.

Consideramos prudente valorar por qué constituye una realidad que el directivo en general pueda desarrollar una cultura integral de dirección, precisando el por qué de la misma y su importancia para la actividad social autodirectiva que engendra producción de bienes materiales y espirituales, máximo cuando en la actualidad uno de los rasgos distintivos del pueblo cubano, es el nivel de desarrollo político alcanzado.

La misión principal de la dirección científica en general, consiste en lograr que la actividad subjetiva de los hombres corresponda a las exigencias de las leyes y las condiciones objetivas, lograr que se utilicen adecuadamente estas condiciones para obtener el máximo de efecto.

Razonamos como condiciones objetivas, además de la actividad en la producción de bienes materiales, la vida sociopolítica, así como determinados factores de orden espiritual y la conciencia social, el factor subjetivo es la actividad consciente de los hombres.



O sea que en una realidad como sociedad autodirigida se hace cada vez más necesario y evidente, la existencia de un sujeto de dirección capaz, donde el hombre como componente vital de la misma posea las condiciones básicas para autodirigir; es decir que se expanda en él una cultura integral de dirección acorde a nuestras necesidades y características propias, basándose ante todo en un proceso de avance de la autorregulación de la conducta del individuo, que facilite la influencia positiva del cuadro en el acontecer histórico social cotidiano de nuestro país.

A pesar de lo que parezca paradójico es indispensable subrayar la necesidad de utilizar el concepto de cultura al constituir éste, una determinada integridad única, un sistema dinámico complejo, que se desarrolla en el tiempo y en el espacio con sus partes integrantes correlacionadas y en interacción (elementos componentes, subsistemas).

La cultura está formada por un conjunto de valores materiales y espirituales creados y que se crean por la humanidad en el proceso de la práctica socio – histórico que caracteriza la etapa históricamente alcanzada en el desarrollo de la sociedad, así como el grado de capacidad que tiene el hombre para desobjetivizar esos valores.

Ahora bien, aunque se complementan no es lo mismo la formación integral de un individuo que a lo que nos queremos referir, la cultura integral de dirección.

La **formación integral del individuo** se compone por un conjunto de conocimientos y valores que se expresan en los modos de sentir, pensar y actuar y que se forman en el sujeto social a través de un continuo proceso de enseñanza – aprendizaje; sin embargo, en este proceso no se profundiza en sistema en los núcleos centrales que consideramos fundamentales para la cultura de dirección de los directivos, se desarrollan aisladamente y de manera desproporcionada.

Por tanto las transformaciones de algunos países, que no es un proceso espontáneo, sino el resultado del análisis científico de la realidad, de sus tendencias objetivas de desarrollo, se hace necesario que el directivo de hoy día desarrolle constante y sistemáticamente una **cultura integral de dirección**, acorde al contexto que vive en este mundo unipolar en el que somos la esperanza de los pueblos del Tercer Mundo, la que definimos como **"...un sistema de conocimientos, preparación multifacética, desarrollo de hábitos, habilidades, capacidades, convicciones y niveles de activismo que permitan al cuadro, analizar, evaluar y regular los diferentes fenómenos y procesos objetivos y subjetivos de la realidad económica, política y social, ya generales, particulares o específicos de su radio de acción, sobre la base de un pensamiento heurístico y enfoque creador, que faciliten promover la toma de decisiones más acertada e integrales necesarias al objeto, asegurando una dirección activa donde no primen solamente los resortes económicos..."**

Sabemos que lograr una cultura integral de dirección no es cuestión de días, ésta se desarrolla a través de un largo proceso de interiorización, en el cual inciden diversos factores, tales como las exigencias del sistema de dirección en que se desenvuelve el cuadro, el tipo de actividad que realiza, su naturaleza y el nivel de complejidad: el tipo específico del colectivo que dirige, el amor a la vocación del cuadro por la labor que realiza; las condiciones concretas en medio de las cuales se realiza la actividad; sistema de valores que sirven de base a la estimulación de la actividad del cuadro, etc. Pero como expresión de todos estos elementos, se encuentra también el modo de actuación de los cuadros y la preparación y superación



Es necesario resolver ante todo, la dispersión y consolidación de los núcleos centrales que consideramos básicos, aunque no únicos de nuestra cultura integral de dirección y que como es lógico, pueden modificarse o enriquecerse según el momento histórico concreto. Estos son:

- a. Cultura económica,
- b. Cultura de gestión,
- c. Cultura científica,
- d. Cultura artística,
- e. Cultura moral,
- f. Cultura jurídica y
- g. Cultura político ideológica (incluye la defensa).

#### EL METODO FUNDAMENTAL:

Tiene el mérito de introducir un modelo gerencial fundamentado en un método básico, ordenado, alimentado por hechos y datos, que es operacionalizado a través de técnicas y herramientas, interrelacionados.

Sus partes corresponden a momentos secuenciados de un proceso de trabajo o de cualquier acción, se le denomina ciclo PDCA:

P = Plan..... plano

D = De..... hacer, ejecutar

C = Chek..... verificar

A = Action.....actuar correctamente, realimentación.

### 4.3.HACIA UN NUEVO ESTILO DE GESTION.

Los avances teóricos y los cambios en organizaciones de vanguardia apuntan a un cambio en el paradigma organizacional. Desde el punto de vista de la organización y la gestión, se avanza hacia modelos descentralizados, participativos, democráticos e interactivos.

#### PRINCIPIOS:

- La gestión centrada en los beneficiarios (estudiantes).
- La concepción de la organización como un sistema abierto al aprendizaje.
- Las estructuras participativas, de comunicación horizontal que privilegian la creatividad y el compromiso del colectivo.
- El mejoramiento continuo como estrategia de cambio permanente, con el propósito de prestar servicio o generar productos de calidad que atiendan las demandas, también cambiantes, de los beneficiarios.
- El desarrollo del personal a través de la calificación creciente, ajustada a las necesidades de la organización.
- La cooperación - negociación como forma de elevar la efectividad y los beneficios mutuos.
- Jerarquía y autoridad claramente definidas.
- Autenticidad en las decisiones de acuerdo con los objetivos.



PERÚ

Ministerio  
de Educación



Proyecto APROLAB II



UNION EUROPEA

- Coordinación fluida y bien definida.
- Transparencia y comunicación permanente.
- Control y evaluación eficaces y oportunos para un mejoramiento continuo

#### COMPONENTES:

##### a) Los principios de la gestión

- Dirección
- Planeamiento
- Organización
- Control
- Comportamiento Organizacional.

##### b) Estructura Organizativa:

- Organigrama
- Manual de Organización y Funciones
- Manual de Procedimientos Administrativos

##### c) PROCESOS DE GESTION: se consideran áreas básicas como:

- Institucional.
- Pedagógico.
- Administrativa

Los procesos de gestión son el conjunto de acciones de planeamiento, organización, dirección de la ejecución, coordinación, control y evaluación necesarios para el eficiente desarrollo de la acción educativa.

Poner en marcha los PEI en cada escuela nos permite darle sentido a cada uno de estos procesos y a buscar que se cumplan de la mejor manera.

#### 4.4.CULTURA DE NUEVA ETICA.

*“El modelo consumista que se nos ha impuesto y se nos impone nos hace valorar el tener y no el ser, nos deshumaniza. Es preciso reorientar nuestra cultura y distinguir el fin de nuestra existencia (Mavilo).*

La cultura la hacemos los seres humanos y esta influye sobre nuestros semejantes. Todos debemos acercarnos a la cultura de nueva ética para un nuevo país que aspiramos, como práctica de vida. Que sea guiada por nuevos valores, patrones de conducta, costumbres y tradiciones auténticas de nuestro Perú, principios rectores de una nueva concepción social; el socialismo.

##### A) DECALOGO DEL DESARROLLO:

1. Orden
2. Limpieza
3. Puntualidad
4. Responsabilidad
5. Deseo de superación
6. Honradez
7. Respeto al derecho de los demás
8. Respeto a la Ley y a los reglamentos
9. Amor al trabajo
10. Afán por el ahorro y la inversión



PERÚ

Ministerio  
de Educación



Este “DECÁLOGO DEL DESARROLLO” se viene aplicando en muchos países, es necesario analizar y ponerlo en práctica por estudiantes, padres de familia y profesionales en general que se vinculan con el proceso educativo. A difundir la esencia.

## B) CUALIDADES DE TU PERSONALIDAD

Desde el punto de vista moral, para pensar y accionar con el compromiso de transformación general proponemos algunos valores:

1. Honradez
2. Lealtad
3. Entusiasmo
4. Simpatía
5. Tolerancia
6. Paciencia
7. Puntualidad
8. Confianza en sí mismo
9. Sentido de humor
10. Autocontrol
11. Sensibilidad social
12. Comprensión
13. Justicia
14. Patriotismo
15. Educación

Demuestra al mundo tus cualidades morales y tus cualidades intelectuales como: agilidad mental, poder de observación, concentración y memoria, criterio e imaginación, iniciativa receptividad y objetividad en el razonamiento o juicio. Lo importante es elevar tu personalidad. Tú puedes alcanzar el máximo de tu ideal porque tiene muchos poderes.

Los avances significativos que se están produciendo en otros países. Nos obliga a la toma de conciencia sobre la necesidad de apostar por una educación de Calidad. Que permita satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje de la población y los requerimientos del desarrollo socioeconómico nacional.

Toda la comunidad educativa está involucrada en la gestión del proyecto y es responsable del mismo. No es un proyecto individual, sino de equipo, llevado adelante responsablemente por un conjunto de personas y asumido por ellas.

## 4.5. PRINCIPIOS DE LA GESTION INSTITUCIONAL:

Por consiguiente la gestión institucional se basa en los siguientes principios:

- **Participación:** Todos los que formamos la comunidad educativa del I.E.S.T.P. “Nueva Esperanza”, somos importantes, padres, estudiantes, docentes, directivos, jerárquicos. La participación es lo que permite que la voz de todos sea escuchada y que las necesidades de ninguno queden excluidas. Es la única posibilidad de construir algo en conjunto. Esta participación se debe dar no sólo en la realización o ejecución, sino fundamentalmente en el momento de la toma de decisiones y respetando los roles de cada estamento.
- **Corresponsabilidad:** De la participación nace la corresponsabilidad; al decir nuestra palabra y aportar nuestra riqueza nos hacemos responsables de ellas. Nuestro derecho de participación se convierte en nuestro deber de responsabilidad. Responsabilidad que



significa saber responder: responder a la realidad, responder a los demás, responder desde nosotros mismos, de nuestros actos y nuestras decisiones.

- **Compromiso:** Desde los principios que guían el proyecto, la gestión no es vista como un ejercicio autoritario del poder sino como un compromiso de servicio a los demás. La autoridad no se ejerce para sí mismo, en vista de los intereses individuales o de un pequeño grupo, sino en vista del bien común. No es la oportunidad de apropiarse de los demás o de sus bienes, sino que es la oportunidad de donar la vida al servicio del otro.
- **Comunicación:** La participación sólo es posible a través de la comunicación fecunda en la que cada uno puede dar su opinión, enriqueciéndonos entre todos al debatir nuestras ideas en forma transparente y respetuosa, buscando en el diálogo un sano entendimiento en la construcción de este proyecto común.
- **Apertura y creatividad:** Para que la participación y la comunicación se puedan dar, es necesario que exista un clima de apertura en el que la persona sea y se sienta libre, capaz de ensayar y probar nuevas posibilidades; aceptando el riesgo de equivocarse y volver a buscar. Capaces de salir de la instalación en posturas seguras y cómodas por ya aprendidas para abrirse a las alternativas que la realidad, los nuevos conocimientos y los demás nos presentan.
- **Reflexión y profundización:** La gestión del proyecto exige darse el tiempo y el espacio para pensar y reflexionar personalmente y en común sobre la realidad, la vida, nuestra tarea educativa, los estudiantes y sus procesos, la estructura y organización del Instituto "Nueva Esperanza". Sin esta oportunidad de repensar y replantearse seriamente las cosas en una búsqueda sincera no alcanzaremos la apertura y creatividad que nos hagan capaces de responder a los nuevos desafíos que se nos presentan en un mundo en permanente cambio.

La gestión que se realiza a partir de los principios indicados se lleva a cabo a través de los siguientes organismos, cada uno con su nivel de responsabilidad y atribuciones establecidas en el Reglamento Institucional: Personal Directivo, Personal Jerárquico, Docentes, Asistentes, Tutores-Consejeros, Organismos Estudiantiles, Equipo de Administración, Asociación de Exalumnos, Empresas de la localidad y a nivel regional.

Para ello la educación debe organizarse como una institución productiva que implica un cambio completo de los métodos Administrativos y de participación, partiendo necesariamente de los principios orientadores de gestión que a nuestro juicio consideramos lo siguiente:

<b>JERARQUIA AUTORIDAD TOMA DE DECISIONES. CONTROL Y EVALUACION</b>	<b>UNIDAD DE PROPÓSITO. PARTICIPACION- COORDINACION</b>	<b>TRANSPARENCIA COMUNICACIÓN</b>	<b>ESPECIALIZACION FUNCIONAL</b>
* Ejercer la autoridad y jerarquía sin entorpecer las competencias de ejecución propia de cada órgano * Espíritu de tolerancia, comprensión y respeto mutuo entre los integrantes de la comunidad educativa. * La toma de decisiones es eficaz, oportuno, dinámico, responsable y comprometido en una determinada escala de	* Establecer un trabajo coordinado armonioso y colectivo, entre los miembros de la comunidad educativa. * Canalizar el apoyo de entidades públicas y privadas a favor de la ejecución del proyecto educativo institucional. * Las acciones educativas y administrativas	* Conocimiento y estricto cumplimiento de normas, establecidas en la IE y el Ministerio de Educación. * Toma de conciencia, ser leal y responsable con el trabajo que realizamos. * La transparencia de gestión educativa será	* Para el proceso de distribución de funciones se tomará en cuenta la especialización de cada miembro de la comunidad educativa. * Actualización permanente del magisterio de acuerdo a las normas vigentes, siendo de carácter

valores.	orientados al logro de los objetivos propuestos en el PEI	de permanente comunicación de las acciones que realiza la IE.	obligatorio.
----------	---	---	--------------

#### 4.6. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

En nuestro PEI planteamos un cambio de estructura organizativa que refleja las aspiraciones de toda la comunidad educativa por rubros:

VALORES	TECNICO PEDAGOGICO	RELACIONES HUMANAS	ADMINISTRATIVA
<p>Respeto, cooperación entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Cultivar el espíritu democrático, solidario, crítico, disciplinado responsable.</p> <p>Valorar y revalorar nuestra identidad nacional, regional y local.</p>	<p>Elaboración de programas curriculares</p> <p>Clases preparadas, motivadoras y activas, mediante la selección de materiales en su utilización.</p> <p>Elaboración adquisición de material didáctico para grado adecuado al modelo de aprendizaje</p> <p>Elaboración y ejecución del perfil educativo del plantel.</p> <p>Estricto cumplimiento del desempeño de turnos y dar énfasis a la fechas cívicas</p>	<p>Relaciones humanas respetuosas cordiales y fraternas entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Solidaridad y responsabilidad en las diversas acciones que se realizarán en el proyecto educativo.</p> <p>Impulsar el mejoramiento del perfil educativo.</p> <p>Valorar el esfuerzo que realizan los docentes y personal administrativo en el trabajo pedagógico.</p> <p>Organizar eventos que permitan mejorar las relaciones humanas como implementación cultural y deportiva.</p>	<p>La selección evaluación control de personal se hará mediante la reestructuración administrativa del Instituto en función al P.E.I.</p> <p>Trabajo planificado y responsable de todo el personal alumnado y padres de familia.</p> <p>La propuesta de la existencia del consejo directivo, integrado por el equipo directivo, presidido por el director del Instituto de carácter ejecutivo que tiene como función la programación, ejecución y evaluación del PEI.</p> <p>La propuesta de la existencia de 2 áreas interrelacionadas : una académica y otra administrativa que hagan posible la construcción del PEI.</p> <p>La creación de un área que permita medir los avances del PEI</p>

#### 4.3. Rol del director

- Líder y dinamizador del proceso educativo, asesor y orientador
- Creativo, justo y Veraz
- Organizado y comprometido
- Comprensivo y Ejecutar el trato horizontal
- Respeto a la opinión ajena y con mayor comunicación.
- Solidario y consecuente; optimista y perseverante.
- Responsable y Humilde; dinámico y decidido, leal y disciplinado

#### 4.4. Proceso Organizacional

- Estructura orgánica: Ver organigramas
- Reglamento Institucional.



- c. Es un instrumento de apoyo que regula la organización y funcionamiento del Instituto, cuya copia obra en los archivos de la dirección
- d. Manual de organización y funciones
- e. Es el documento donde se ubica los objetivos, las funciones generales, estructura orgánica, funciones específicas de los órganos y miembros que integran el Instituto.
- f. Manual de Procedimientos:
- g. Es el documento técnico que contiene el conjunto de procedimientos que se realizan en el Instituto, con descripción del nombre, requisitos, acciones, especificaciones y diagramas de flujo.

#### 4.5. Proceso de gestión

- a. Clima Institucional:
  - ✓ Cumplimiento responsable de funciones.
  - ✓ Tratar de superar todas las diferencias en función al objetivo común, con sentido y orientación institucional.
  - ✓ Las relaciones humanas es de confianza, amistad y respeto entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa.
  
- b. Supervisión y control
  - ✓ **Supervisar** es ver desde arriba para mejorar la calidad y la eficiencia de la educación, mediante asesoramiento, promoción y evaluación del proceso educativo y de la administración.
  - ✓ **Control:** se refiere a la supervisión o examen de las cuestiones financieras, lo que se denomina costos, ingresos o gastos, traducidos en dinero.
  - ✓ En este acápite lo que se detecta son irregularidades, mientras que en la supervisión sólo deficiencias.
  
- c. Administración de Recursos Financieros:

El director del Instituto tiene un papel importante en la administración de los recursos con que cuenta: humanos, materiales e incluso dinero en efectivo, proveniente este último de donaciones o de actividades realizadas por iniciativa del Instituto.

  - El presupuesto
  - El Plan anual de trabajo
  - El libro de caja



➤ El abastecimiento.

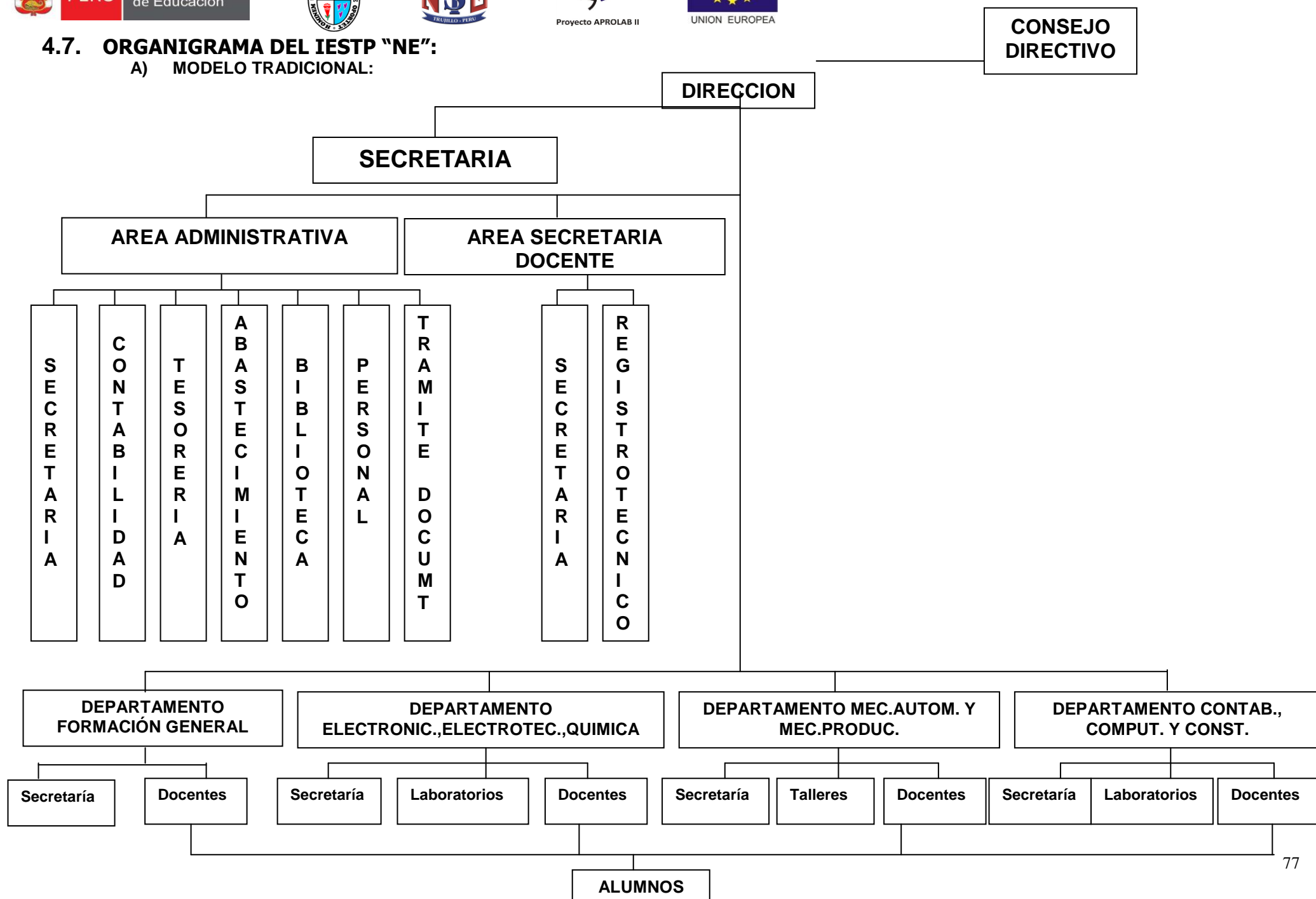
Las licitaciones son entre otras las acciones y documentos que debe manejarse.

Cuadro de propuesta de proyectos de gestión:

<b>PARTICIPACION</b>	<b>DELEGACION DE FUNCIONES</b>	<b>MOTIVACION</b>	<b>MONITOREO Y EVALUACION</b>
<p>Identificación con las instituciones ya sea formal o real.</p> <p>Respeto y confianza con dignidad humana entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Todos deben ser responsables y solidarios</p> <p>La participación como eje fundamental de la gestión educativa.</p>	<p>Conceder a cada uno de los miembros educativos una tarea específica teniendo responsabilidad en los resultados.</p> <p>Conceder la autoridad y responsabilidad en los resultados.</p> <p>Conceder la autoridad y responsabilidad necesaria para la ejecución de cada una de las acciones</p>	<p>Valorar los éxitos de la comunidad educativa.</p> <p>Dar estímulos al óptimo rendimiento profesional</p>	<p>La evaluación tiene como objetivo fundamental reforzar los avances en la construcción del PEI, y el replanteamiento de algunas acciones.</p> <p>La evaluación es concebida como un proceso que permite definir criterios para el asesoramiento y seguimiento de las actividades.</p>

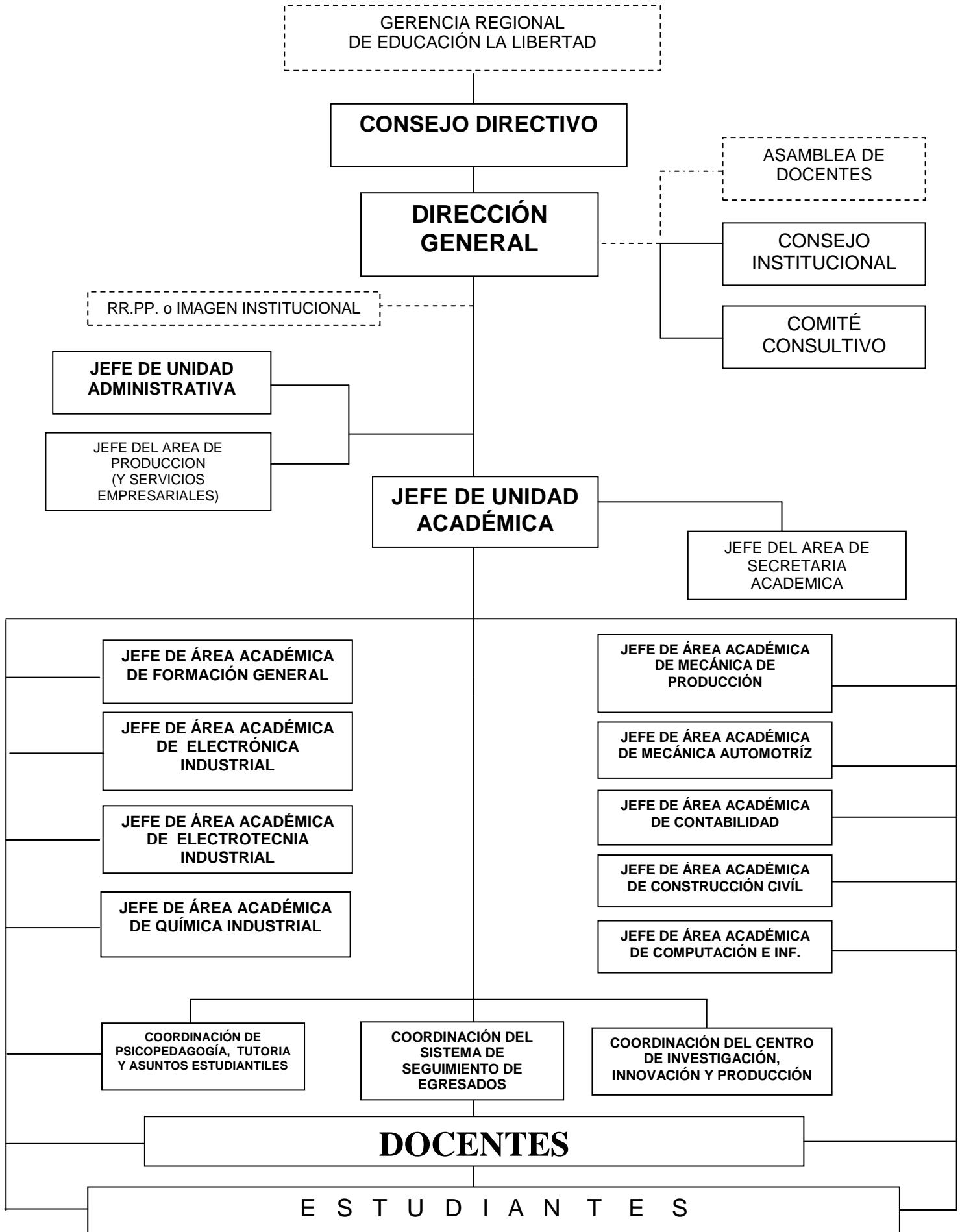
### 4.7. ORGANIGRAMA DEL IESTP "NE":

#### A) MODELO TRADICIONAL:





**B) ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL 2011 EN ADELANTE**



## 5. PROYECTOS INNOVADORES:

### CLASIFICACIÓN

El reto de la Institución Educativa es innovar de forma continuada y sostenible en el tiempo por el cambio de época. Para ello, deberá conseguir que la innovación sea un proceso más de la Institución, un proceso sistemático, susceptible de ser observado, medido y mejorado; en definitiva gestionado. La entidad que nos permitirá realizar esta gestión es el Proyecto de Innovación.

Para ello se sugiere tener en cuenta los planteamientos de nuestra entidad estatal superior que tienen la responsabilidad de sistematizar el avance de la ciencia y la tecnología con sus cambios que se producen en esta era del conocimiento. El CONCYTEC ha formulado un Plan Nacional para desarrollar, innovar, etc. Es una vía para seleccionar algún proyecto, pero lo sustancial es partir de la realidad de nuestra institución y a nivel local para producir los cambios que necesitamos.

#### A. SOCIAL

- a. Educación
  1. Calidad de sus procesos
  2. Educación para la diversidad social y cultural
  3. Educación en Valores
  4. Educación Ambiental
  5. Aprendizajes pertinentes y de calidad
  6. Gestión democrática y participativa.
  
- b. Salud y Nutrición
  1. Prevención de la salud
  2. Control y calidad de vida
- c. Seguridad y Defensa.

#### B. AMBIENTAL

- a. Biodiversidad y Calidad Ambiental
- b. Recursos Hídricos
- c. Energía
- d. Cambio Climático y Desastres

#### C. PRODUCCIÓN Y COMPETITIVIDAD

- a. Agroindustria y Agro exportación
- b. Manejo y aprovechamiento forestal
- c. Conservación y manejo de la Pesca Río y Mar
- d. Fibras y Protección de Textiles
- e. Protección Ambiental Minera

## f. Turismo y Artesanía

### D. AREAS TRANSVERSALES

- a. Biotecnología
- b. Ciencias cognitivas
- c. Industrias de la información y conocimiento
- d. La Nanotecnología y Tecnologías Limpias
- e. Ciencias Básicas

### I. FASES

El Profesor como innovador es urgente dotarle de herramientas no solamente cognoscitivas sino llegar a las vivencias técnicas. A los docentes les corresponde guiar la práctica de la enseñanza, comprobarla y mejorarla crítica u reflexivamente.

Algunas experiencias de innovaciones pedagógicas confirman esta situación, señalando que la participación activa de los profesores, individual y comunitaria, sobre todo cuando desempeñan liderazgos claros y precisos dentro de las escuelas.

Acercándonos a la realidad de las Instituciones Educativas es preciso sugerir las siguientes fases de trabajo e implementación:

#### A. SELECCIÓN

Trabajar en los proyectos de innovación adecuados es uno de los elementos claves para garantizar el éxito del proyecto. Antes de lanzar cualquier proyecto deberá analizarse si encaja en la estrategia de la Institución Educativa, vale decir si el PEI a través de su FODA ha definido sus necesidades y permita que el PCC identifique alguna prioridad, pero además evaluar si tenemos los recursos necesarios para su ejecución.

#### B. ESTRUCTURACION

El origen de muchos de los problemas durante la ejecución del proyecto, son debido a errores en el momento de su definición. La línea educativa por la que apostamos se dirige a eliminar las diferencias de sexo respetando siempre la individualidad, potenciando la intercomunicación de todos los miembros de la Comunidad Escolar.

#### C. SEGUIMIENTO

Una buena monitorización y control de las actividades, recursos y costos definidos al inicio del proyecto, es clave para lograr los objetivos establecidos. Concretar y precisar lo que se quiere realizar. Instrumentar de manera efectiva las decisiones tomadas, mediante el uso combinado de recursos humanos y no humanos. Seguir cursos de acción que conduzcan a la obtención de determinados productos y resultados.

#### D. FINALIZACION

Una buena manera de mejorar la ejecución de los futuros proyectos, es aprender de los que se han realizado. En esta fase se reflexiona sobre cómo hemos ejecutado el proyecto, las fortalezas, las debilidades, etc.



**SIMILITUDES Y DIFERENCIAS: PLAN, PROGRAMA Y PROYECTO**

<b>Nº</b>	<b>NIVELES DE CONCRECIÓN</b>	<b>SIMILITUDES</b>	<b>DIFERENCIAS</b>
<b>1. PLAN</b>			<b>Carácter más global</b>
			<b>decisiones de carácter general</b>
			<b>expresan los lineamientos políticos fundamentales</b>
		<b>tiene por finalidad trazar el curso deseable</b>	
		<b>Compuesto sólo por un conjunto de programas</b>	
		<b>Su formulación se deriva de propósitos y objetivos</b>	
<b>2. PROGRAMA</b>		<b>Referencia a un conjunto organizado</b>	
		<b>Coherente e integrado de actividades</b>	
			<b>Radica en la magnitud, diversidad y especificidad</b>
			<b>Está constituido por un conjunto de proyectos</b>
		<b>Son relacionados y coordinados entre sí</b>	
		<b>Son de determinada naturaleza</b>	
<b>3. PROYECTO</b>		<b>Conjunto de actividades concretas</b>	
		<b>Son interrelacionados y coordinados entre sí</b>	
		<b>Se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios</b>	
		<b>Son capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas</b>	

FORMULACIÓN DE PROYECTO: (De aula o a nivel Institucional)

**ESQUEMA DE PROYECTO DE INNOVACIÓN**

**A. DATOS INFORMATIVOS**

- 1.1. Institución Educativa
- 1.2. Título del Programa
- 1.3. Título del Proyecto
- 1.4. Nivel Educativo
- 1.5. Beneficiarios
- 1.6. Duración
- 1.7. Ubicación
- 1.8. Responsable (s)
- 1.9. Año Lectivo

**B. FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO**

- 2.1. Problemas a resolver
- 2.2. Fundamentación Técnica  
(Tecnológica o de mercado o ambiental, si procede, etc.)

**C. OBJETIVOS**

- 3.1. General
- 3.2. Específicos



D. RESULTADOS PREVISTOS: Metas

E. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

ETAPA	FECHAS		ACCIONES	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS FINANCIEROS	RECURSOS MATERIALES	RESULTADOS
	INICIO	TÉRMINO					

F. ESTRATEGIAS

G. PRESUPUESTO

H. ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD

I. EVALUACIÓN

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:



- a. Arroyo Moreno, Jorge y Sebastiao Mendonga. 2002. Manual de Planeamiento Estratégico. 5ta ed. Pag. 40.
- b. Biblioteca de Psicología Soviética (1989) El proceso de formación de la psicología Marxista: L. S. Vygotsky, A. Leontiev y A. Luria, México: Progreso.
- c. Diseño Curricular Básico – Educación Superior Tecnológica con carácter experimental a partir de 2007.
- d. Dra. Beatriz Castellanos Simons. La Planificación de la Investigación Educativa. I.S.E.V. Facultad de Ciencias de la Educación. 1998.
- e. Dr. Jorge Fiallo Rodríguez. La Investigación Pedagógica. Jefe del Dpto. de Proyectos y Postgrado. IPLAC. Cuba. 2001.
- f. Guía Metodológica de Programación Curricular Modular para la Educación Superior Tecnológica. MED, VMGP, DIGESTTEP. 2009. Lima.
- g. OTP. Ciencia, Tecnología y Ambiente. MED – DIGESTP. Lima. 2006.
- h. Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica para el Desarrollo Productivo y Social Sostenible 2008 – 2012.
- i. Reajuste de la estructura del nuevo DCB de la Educación Superior Tecnológica, a partir del 2010.
- j. Velia Ordaz Zubia y Gloria Saldaña García. Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato. Plan, Programa y Proyecto.
- k. Dr.C Sergio H. Alonso Rodríguez. La Dirección y el Sistema de Dirección Institucional. 1990. Cuba.
- l. Dra. Esther María Pino Guzmán. La Cultura Integral de Dirección, Realidad Cubana y Paradigma de la Dirección Educativa Latinoamericana. Iplac, Cuba. 2008.

#### WEBS:

- a. <http://www.educared.pe/docentes/articulo/209/algunas-precisiones-conceptuales-y-operativas-en-torno-a-la-elaboracion-y-diseno-de-proyectos/>
- b. <http://espacio-libre-mp.blogspot.com/2010/04/educacion-e-innovacion-en-el-peru.html>
- c. [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-bal/guia\\_citma\\_proyecto\\_de\\_innovacion.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-bal/guia_citma_proyecto_de_innovacion.pdf)
- d. <http://www.invintia.com/mr/docs/02%20Cuatro%20fases%20proyecto.pdf>
- e. [http://www.munilaesperanza.gob.pe/joola/index.php?option=com\\_content&task=category&sectionid=10&id=39&Itemid=48](http://www.munilaesperanza.gob.pe/joola/index.php?option=com_content&task=category&sectionid=10&id=39&Itemid=48)
- f. <http://patrimonioperu.com/departamentos/la-libertad/trujillo/962-distrito-la-esperanza>
- g. [http://detrujillo.com/web/index.php?option=com\\_content&task=view&id=182&Itemid=3](http://detrujillo.com/web/index.php?option=com_content&task=view&id=182&Itemid=3)
- h. <http://trujillonewport.wordpress.com/trujillo-su-historia/fauna-y-flora-de-trujillo/>
- i. <http://www.hellotrujillo.com/huaca-eldragon.htm>
- j. [http://detrujillo.com/web/index.php?Itemid=3&id=4&option=com\\_content&task=blogcategory](http://detrujillo.com/web/index.php?Itemid=3&id=4&option=com_content&task=blogcategory)
- k. <http://www.andina.com.pe/espanol/Noticia.aspx?id=9+q7Dkpf+o=>

## ANEXOS



(VER CADA PROYECTO DE INNOVACION,  
DE IMPLEMENTACIÓN O DE MEJORA)