RESOLUCIÓN DIRECTORAL No. 003 – 2019

San Isidro, 11 de enero del 2019

VISTO:

El acuerdo del Consejo Asesor y del Director General del Instituto de Educación Superior Orson Welles de fecha 11 de enero del año 2019, en que se aprueba las modificaciones al **Proyecto Educativo Institucional (PEI)** del Instituto.

CONSIDERANDO:

Que se ha concluido con la revisión de las modificaciones y actualización del **Proyecto Educativo Institucional** del Instituto.

SE RESUELVE:

Primero. – Aprobar las modificaciones y poner en aplicación el **Proyecto Educativo Institucional (PEI)** del Instituto de Educación Superior "Orson Welles" el mismo que consta de 101 páginas.

Segundo. - La vigencia del Proyecto Educativo Institucional es del 2018 al 2023 cuyo texto impreso se acompaña se realizan las modificaciones que entran en vigor desde la firma del presente documento.

Tercero. – Dar a conocer esta decisión a toda la comunidad institucional para su aplicación y cumplimiento.

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO ORSON WELLES S.A.
MG. LUIS TORRES VELARDE
DIRECTOR GENERAL

CC: Dirección Académica
Dirección Técnica
Dirección Administrativa

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

(2018-2023)

I. PRESENTACIÓN

Según la ley educativa 28044, bajo el artículo 07, se aprueba la implementación de un Proyecto Educativo Institucional en todas Instituciones Educativas; refiriendo que toda la comunidad educativa debe contar con este documento que sirva como medida de análisis institucional, pero a su vez, sea como una propuesta de mejora tanto de gestión institucional como de gestión pedagógica, con la finalidad de que todo el cuerpo administrativo y docente este comprometido en brindar una educación de calidad, partiendo desde los principios dados por el Ministerio de Educación, así como también poniendo en práctica las políticas, misión y visión de la Institución.

El Instituto de Educación Superior Orson Welles, dedicado a la formación de profesionales técnicos en el área de Ingeniería de Sonido y Producción Musical; consciente de los avances educativos y normas administrativas que permitan mejorar la calidad educativa, ha consideraron conveniente actualizar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa. El PEI ha sido diseñado y realizado como un ejercicio organizacional de alto nivel, con la participación activa de los miembros de la Institución, en él se ha precisado la misión, visión y los objetivos estratégicos que nos permitirán alcanzar el éxito como institución educativa.

De esta forma hemos podido tener fundamentos donde la comunidad del Instituto ha llegado a acuerdos que nos permiten reafirmar nuestra identidad y construcción institucional, para los próximos cinco (5) años 2018- 2023.

El presente Proyecto Educativo Institucional, procura lograr un diagnóstico real de la situación actual de nuestra Institución con vistas a incorporar mejoras en la gestión institucional y pedagógica, proyectándonos a brindar una formación integral, que forme profesionales

competentes e innovadores en el rubro del audio y la música, pero a su vez con sólidos valores humanistas y comprometidos con nuestra sociedad.

II. DATOS GENERALES

DENOMINACIÓN

Instituto de Educación Superior Orson Welles

DOMICILIO LEGAL

Departamento	LIMA
Provincia	LIMA
Distrito	SAN ISIDRO
Dirección	Av. Salaverry 3641
Teléfono	2641773 / 2641775
Correo Electrónico	lutor@orsonwelles.edu.pe direccionacademica@orsonwelles.edu.pe subdireccionacademica@orsonwelles.edu.pe

DIRECTOR GENERAL

Nombres y Apellidos	Gilberto Luis Torres Velarde
Cargo Actual	Director General

OFERTA EDUCATIVA

Carrera	Duración (años)	Aprobada por:
Ingeniería de Sonido	3	Resolución Directoral N°158 - 96 ED Resolución Directoral Nº 0920-2011-ED
Producción Musical	3	Resolución Directoral Nº 0131-2009 ED Resolución Directoral Nº 023-2015 ED

III. IDENTIDAD

El Instituto de Educación Superior Orson Welles es una Institución de Educación Superior que desarrolla y presta servicios altamente especializados para satisfacer las necesidades educativas de una sociedad moderna en donde el sonido y la música tienen un papel determinante.

El proyecto “Instituto Orson Welles” se oficializa en el mes de agosto de 1994 a iniciativa de los miembros de la "Asociación Cultural y Educativa para las Ciencias de la Comunicación", que dirigió el Sr. Richard J. Ajello nuestro director fundador. Recibe el reconocimiento del Ministerio de Educación mediante Resolución Ministerial N° 0295 - 94 ED y la autorización para su primera carrera profesional de Comunicación Audiovisual. Posteriormente en el año 1996, bajo la Resolución Directoral N°158 - 96 ED, se apertura la carrera de Ingeniería de Sonido única en el Perú, siendo los pioneros en brindar una enseñanza profesional del rubro del audio y sonido. Más tarde en el año 2008 bajo la Resolución Directoral N°23-2015-MINED, recibe la autorización para la implementación

de la carrera de Producción Musical, siendo nuevamente pioneros en la oferta de carreras profesionales innovadoras.

En el Instituto de Educación Superior Orson Welles, apostamos por una educación que forme futuros profesionales que impulsen el desarrollo de nuestro país, brindando una formación integral, comprometidos con la calidad de nuestra enseñanza, integrando profesionales altamente competentes como agentes innovadores de la producción de nuevos conocimientos y herramientas que generen un cambio en la sociedad, de la mano de una ética, basada en valores humanistas, promoviendo la igualdad de oportunidades y valorando el enriquecimiento de cada cultura, generando un compromiso con los demás.

El prestigio de nuestra Institución se conserva en brindar las condiciones óptimas de calidad para nuestros estudiantes, a través de una gestión académica, que le permita tener los conocimientos necesarios acordes al medio productivo, pero que a su vez le permita aplicar los conocimientos teóricos en la práctica diaria estudiantil, facilitándoles espacios donde puedan emplear los conocimientos adquiridos en clase.

Por eso, contamos con una plana docente conformada por profesionales y especialistas de reconocida trayectoria en nuestro medio, quienes garantizan el éxito de nuestra propuesta pedagógica a través de un currículo permanentemente actualizado lo que garantiza el éxito de nuestro trabajo.

PROPUESTA DE VALOR

Orson Welles es una Institución de Educación Superior, con 24 años de experiencia, que cuenta con el respaldo y compromiso de personas, profesionales y empresas destacadas del rubro de la música y el sonido, cuyo propósito es formar profesionales técnicos con las competencias para ser líderes en el mundo laboral. Brindamos una oferta educativa

especializada, innovadora y de calidad, manteniendo siempre el vínculo con el sector productivo. Ofrecemos un modelo educativo con experiencias de aprendizajes respaldadas por docentes especialistas en su campo, la aplicación de tecnología y la práctica desde el primer año de estudio; además de tener el acompañamiento al estudiante a lo largo de su vida profesional.

3.1 VISIÓN

Usar nuestra pasión por la formación, capacidad de innovación y calidad en el servicio, con el fin de ser un referente en un plazo de cinco años en la industria de la música y sonido; para crear oportunidades de superación dirigida a los jóvenes de nuestro país.

3.2 MISIÓN

Aprovechar nuestra experiencia y especialización en el rubro de tecnología, audio profesional, música y sonido para la formación de profesionales como agentes de cambio que aporten soluciones al desarrollo de su entorno y el país.

3.3 VALORES

- ✓ Liderazgo: capacidad para dirigir e influir en un grupo y poder llegar al logro de objetivos y metas.
- ✓ Innovación: apertura a nuevas propuestas que generen y produzcan cambios para el bien de los demás
- ✓ Pasión por la formación: comprometidos con la educación de nuestros estudiantes
- ✓ Responsabilidad social: conducir nuestras actividades hacia el bien común de nuestra sociedad.
- ✓ Excelencia académica: tener a los profesionales más destacados del rubro.

3.4 ENFOQUES TRANSVERSALES

De acuerdo a la nueva Ley de Institutos Nº 30512, otorgada por el Ministerio de Educación, se propone lo siguiente:

- ✓ **Enfoque de Derechos Humanos.**

  Concibe el ejercicio de derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; analizando y combatiendo las desigualdades, prácticas discriminatorias y relaciones de poder injustas, fomentando avances sostenibles en el proceso de desarrollo social. A través de este, nuestra institución se compromete en la promoción de actividades de desarrollo que reconozcan los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

- ✓ **Enfoque Ambiental**

  Promueve la convivencia con el ambiente social y natural de manera ética, autónoma, responsable y sostenible, así como la prevención, reducción y control de los impactos ambientales, apostando por el crecimiento económico respetuoso del patrimonio cultural, natural y el desarrollo sostenible. Fomentando una educación profesional ciudadana tomando en cuenta los hábitos, estilos de vida personal y profesional que garanticen el consumo responsable y sostenible de servicios eco sistémicos, de acuerdo a la actividad productiva o de servicio, generando una cultura ambiental que contribuya al desarrollo sostenible de la Institución, localidad, región, país y mundo.

✓ **Enfoque de Atención a la Discapacidad**

Reconocemos que la exclusión hacía las personas con discapacidad presenta un problema social, defendiendo como derecho que estas personas sean incluidas. Promoviendo la transformación de nuestra institución, en base a las políticas, culturas y prácticas, para garantizar una educación inclusiva que reconoce y valora las diversas capacidades, tanto las diferencias de los estilos, ritmos y necesidades de la persona. De tal forma que los estudiantes con capacidades diferentes reconozcan el apoyo educativo y adecuaciones físicas necesarias, pertinentes y específicas, que permitan su inclusión. Creemos que este enfoque fortalece vínculos personales y una sana convivencia en nuestra Institución.

✓ **Enfoque de Igualdad de Género**

Consideramos que los roles asignados, identidades, oportunidades de acceso, control de recursos y grado de poder que ejercen en la sociedad hombres y mujeres son resultado de relaciones asimétricas, inequidad y desigualdad mayoritaria frente a los derechos de las mujeres, donde una de las mayores dificultades es el acceso al educación o el sexismo académico, que impide el acceso de estas a determinadas carreras, lo cual incrementa la brecha en relación a las oportunidades laborales y autonomía económica.

A través de este enfoque, en nuestra Institución, favorecemos la autonomía y empoderamiento de las mujeres, en especial, de aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad, incorporando principios y prácticas cotidianas e institucionalizadas de equidad que garanticen el aumento del porcentaje de ingreso en programas de estudio, con mayor presencia en el mercado laboral.

✓ **Enfoque de Interculturalidad**

Garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país, particularmente de los pueblos indígenas y la población afroperuana, fomentando las relaciones, el reconocimiento e intercambio, producto de la diversidad cultural, ética, lingüística, así como del rescate y aprovechamiento de la innovación tecnológica y social de los saberes indígenas o tradicionales en la formación y la cultura institucional, contribuyendo a la integración nacional, el reconocimiento y valoración de las distintas identidades.

IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL – MATRIZ FODA

FODA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL			
F	**O**	**D**	**A**
Personal Administrativo y Docente, con las competencias adecuadas para el puesto, desempeñándose mucho tiempo en la Institución, conociendo las políticas y procesos de gestión, trabajando en base a objetivos propuestos en la empresa.	El Licenciamiento Académico en el cual se nos certifica que contamos con la estructura adecuada y un sistema de gestión pedagógica que forme estudiantes acordes a las competencias que exige el mercado.	Resistencia al cambio e innovación por parte del personal.	Mejor oferta laboral para el personal en otras instituciones.
Contamos con recursos que ayudan al proceso de gestión.	Incorporar las carreras Técnicas de Ingeniería de Sonido en el	Bajo conocimiento de los lineamientos de acreditación,	Aparición de carreras similares a las nuestras en Universidades.

	Catálogo Nacional de Oferta Formativa.	siendo pocas veces ejecutada, por desconocer el objetivo final de esta.	
Tener un nombre de Prestigio, reconocidos como la Institución referente en la formación a Profesionales en el Audio y la Producción Musical.	El crecimiento de la Industria Musical en el Perú, según el último Global Music Report del 2018.	Poca participación y compromiso del personal docente en las actividades institucionales.	Escala remunerativa mayor a los docentes en Instituciones de la competencia. (Universidades).
Involucramiento y compromiso del personal administrativo en los nuevos proyectos.	Después de obtener el Licenciamiento académico, realizar los trámites de Acreditación, garantizando la calidad de nuestra educación y gestión como Institución	Falta de estrategias que ayuden a mejorar el trabajo en equipo y la comunicación.	Cambios en el ámbito político gubernamental, que puede modificar los puestos de trabajo del personal.

Contamos con un manual de funcionamiento de los procesos en la gestión académica y administrativa.	Contar con un nuevo local, teniendo una mejor infraestructura y con equipos altamente modernos .	Baja inversión en marketing digital.	Escuelas y CETPRO que dictan cursos y talleres de actualización profesional.
Personal docente y administrativo especializado, trabajando en su rubro de especialización.	Capacitaciones para el personal administrativo dentro del proceso de Licenciamiento y Acreditación, según el modelo SINEACE.	Poca preocupación por posicionamiento de marca.	Creciente oferta de educación a distancia y semipresencial de Instituciones Educativas externas.
Apertura a futuros proyectos de mejora en la Institución.	Convenios Interinstitucionales, que nos ayude a estar en el continuo vínculo con el mercado.		Competencia desleal debido al funcionamiento de programas formativos en condiciones informales.
Comunicación constante entre las distintas áreas de empresa.	Actualización de equipamiento, según el avance tecnológico.		Convenios de informales con empresas de rubro de audio y

			sonido, facilitando el préstamo de equipos.
Equipamiento progresivo de laboratorios.	Aumentar la frecuencia de la revista institucional, generando mayor dependencia con los profesionales del rubro de audio y producción musical		
Acceso a un sistema de información por parte de alumnos, docentes y administrativos, que automatiza algunos procesos.			
FODA ACADÉMICO			
F	**O**	**D**	**A**

Somos miembros de ASISTE	Trabajar en el nivel de satisfacción de nuestros estudiantes.	Biblioteca virtual.	Personal insuficiente para adecuada gestión de la calidad educativa.
Plan de estudios por competencias, elaborado por profesionales del medio.	Implementar planes de promoción de titulación.	Procedimientos para el seguimiento del egresado.	Mejores ofertas laborales para los docentes en otras instituciones de competencia (Universidades).
Tenemos alianzas con empresas del sector de influencia de nuestras carreras.	Realizar actualización de mallas curriculares de acuerdo a los lineamientos MINEDU y exigencia del mercado.	Falta de mejora continua en los procesos educativos.	No hay presupuesto definido.
La plana docente especializada para cada UD	Se debe promover capacitaciones en investigación a docentes y coordinadores.	Programas de educación semipresencial.	No hay apoyo presupuestal para proyectos de aplicación.

Desarrollo de actividades curriculares para fomentar la integración y formación estudiantil.	Capacitación pedagógica a los docentes.	Nuestras carreras no se encuentran en el catálogo nacional de carreras técnicas.	
Existe un liderazgo reconocido en el área académica.	Alta demanda para realizar cursos de formación continua por parte de los egresados y del público en general.	No hay evaluación de desempeño integral (evaluación 360) para el personal docente.	Crecimiento de la competencia educativa.
Se cuenta con egresados que dictan, brindan soporte y apoyan en labores académicas.	Alta demanda de impartir cursos por Profesionales Reconocidos del medio, con el nombre del instituto.	Los docentes no tienen formación pedagógica.	
Se organizan talleres y eventos para demostrar habilidades y conocimientos adquiridos	Gestión de talento docente, según los lineamientos institucionales.	No contamos con un área de relaciones institucionales que	

		promueva nuevas alianzas y convenios.	
Pioneros en brindar las carreras técnicas de Ingeniería de sonido y Producción Musical.	Convenios con universidades locales e internacionales.	Programas de Formación Continua.	
Equipos especializados para la formación académica del estudiante.	Consejos consultivos por carreras.	Seguimiento insuficiente a las sesiones de clase de los docentes.	
Aulas equipas de acuerdo con las necesidades de cada UD.		Desarrollo de proyectos de Innovación y Aplicación.	
		Falta de un medio informativo para comunicar los proyectos y logros del personal docentes y estudiantes de nuestra Institución.	

		Falta de actividades que genere interacción y trabajo en equipo.	
		Poco compromiso de los docentes con respecto a los cursos de capacitación otorgados por la institución.	
FODA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
F	**O**	**D**	**A**
Contamos con un sistema de control digital de asistencia de personal.	Adaptarse a las nuevas exigencias del mercado competitivo.	Poco conocimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo por parte del alumnado, docentes y personal administrativo.	Disminución de ingresos debido a la inestable economía peruana.

Personal con mucha experiencia en la gestión de áreas.	Integración sinérgica entre el área administrativa y académica.	No hay evaluación de desempeño para el personal administrativo y de apoyo.	Instituciones Educativas de la competencia cuentan con mejor implementación.
Contamos con infraestructura propia.	Desarrollar y documentar procesos.	No contamos con un plan de renovación de mobiliario anual.	Surgimiento de nuevos programas en el campo de la música y el sonido.
Se cuenta con normas de reconocimiento para el personal administrativo y de apoyo.	Implementar las normas ISO 9000 y 9001 en los procedimientos administrativos.	Poca comunicación e interacción entre las áreas.	Renuncia de personas claves de la Institución.
Se cuenta con un presupuesto para capacitación al personal administrativo y docente.	Lograr captar donaciones de empresas vinculadas al sector económico de nuestras carreras.	Poco reconocimiento a los colaboradores del Instituto que destacan en las labores encomendadas.	

Sistema Q10 que mejora los procesos académicos y administrativos.	Nueva estructura organizacional.	No se cuenta con áreas libres ni áreas de estudio.	
Funciones definidas y delimitadas por puestos de trabajo en el MOF.		No existe un comité de adquisiciones.	
		No contamos con una sala de profesores.	
		No existe personal administrativo para la atención de alumnos en el turno tarde-noche.	
		No contamos con un área de gestión de desarrollo.	

V. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OI - Objetivo Institucional		EI - Estrategia Institucional		OE - Objetivo Específico			
#	Nombre	#	Nombre	#	Nombre	Indicador OE	Meta OE
1	Crecimiento	1	Incrementar +50% captación en ingresos regulares, a la vez que se reduce el costo por captación de cada nuevo alumno.	3	Fortalecer y ampliar la cartera de productos de Superior Regular	# de Mallas curriculares con certificación propia y externas	100%
						% de crecimiento de ingresos por carrera 2018 vs 2023	75%
		2	Incremento del 50% en los ingresos por formación continua.	1	Incrementar la cartera de productos de formación continua y productos de extensión.	Cantidad de cursos de formación continua y extensión por carrera al 2023.	15
		3	Venta corporativa	1	Implementar y desarrollar venta Corporativa (venta en provincia a empresas y colegios)	Ingresos generados por año	200k

		5	Mejorar retención	1	Rediseñar, implementar y gestionar plan de retención	Tasa de retención al 2023	98%
				2	Reducir la deserción originada por causas económicas	% de estudiantes que desertan por razones económicas al 2023.	<5%
2	Rentabilidad	2	Eficiencia gastos indirectos	2	Controlar y distribuir de manera eficiente los recursos financieros que percibe la institución	Rotación de cuentas por pagar	35 días
						Capital de Trabajo Neto	0.4
						Índice de morosidad	30%
						Ratio de cobranza dudosa	5%
		3	Mejorar Margen de Contribucion	1	Incrementar el margen de contribución por carrera	Margen de contribución	>90%
3	Calidad Educación Satisfacción estudiantil	1	Mejorar rendimiento acad y prof (estudiantes y egresados)	1	Resultados del estudiante	Titulación al 2023	>98%
						Tasa de desaprobación al 2023	<5%
						Empleabilidad al 2023	>99%
		2	Servicios de soporte y estrategia de vinculación	2	Ampliar la atención brindada por el Servicio de Atención al Estudiante	% de alumnos atendidos en tutorías individuales al 2023	90%
						% de alumnos atendidos en tutoría académica grupal al 2023	90%

				3	Dirigir, controlar y asegurar la inserción laboral de estudiantes y egresados.	Incremento del % tasa de empleabilidad de estudiantes al 2023	95%
						% de satisfacción de estudiantes (satisfacción con los centros de prácticas o EFSRT). Al 2023	90%
						% de satisfacción de empleadores (satisfacción con las competencias)	>90%
				4	Simplificar los trámites de documentos solicitados por los estudiantes	% de documentos digitalizados	100%
						NPS - Estudiantes al 2023	98%
				5	Diseñar herramientas para la enseñanza y aprendizaje, a través del uso de las TICS y articuladas con las competencias para la empleabilidad.	Satisfacción docentes y estudiantes con repositorio digital. Al 2023.	100%
		3	Modalidades de estudio	1	Diseñar nuevas modalidades de estudio y metodologías de enseñanza de acuerdo a las necesidades de los estudiantes	Carreras diseñadas para la modalidad de adultos.	4
						Implementar metodología basada en proyectos	100%
						Diseñar una Plan de Estudios Presenciales y Semipresenciales.	100%
						Aplicar el Plan de Formación Continuna	100%
		4	Experiencia del estudiante	1	Mejorar Experiencia del cliente con los servicios prestados por el área académica	NPS Alumnos: satisfacción neta x atributos al 2023	>98%

				2	Brindar las condiciones administrativas óptimas para la adecuada experiencia del alumno en la institución (caja, finanzas al estudiante, sede, services - seguridad/comedor/limpieza- y SSGG)	NPS Alumnos: satisfacción neta x atributos al 2023	>98%
				3	Incrementar la satisfacción de los estudiantes con los docentes que les brindan el servicio educativo	Evaluación docente promedio al 2023	> 4.85
						% de docentes calificados como docentes de excelencia	5%
						NPS Alumnos: satisfacción neta x atributos	>90%
		5	Acreditación carreras	1	Sensibilizar a la comunidad educativa en el proceso de autoevaluación con fines de acreditación.	Estudiantes, docentes y administrativos conocen el proceso de acreditación de la carreras de técnicas en ingeniería de sonido y producción musical	100%
				2	Asesorar a los comité de autoevaluación en el proceso de elaboración, recolección y documentación de fuentes de verificación.	Porcentaje de fuentes de verificación documentadas. Porcentaje de capacitaciones según el ISO.	100%
			Gestión Docente		Implementar un Plan de Gestión Docente	# de docentes evaluados en función a las políticas de la Institución.	100%
		6	Consolidación del modelo educativo	1	Desarrollar y perfeccionar las estrategias metodológicas y de	Nivel de satisfaccion de los estudiantes sobre aspectos metodológicos del docente	>98%

					evaluación que impactan en el desarrollo de competencias en los estudiantes.	Cumplimiento sílabico y planes de mejora	100%
						Diseño instruccional de ambas carreras.	100%
						Percepción de los estudiantes sobre el logro de competencias	>85%
4	Prestigio	1	Vinculación empresas	1	Alinear a Orson Welles con las necesidades y expectativas de los sectores empresariales que participan como empleadores de nuestros estudiantes	# de programas patrocinados lanzados por semestre al 2023	2
						# de estudiantes a partir de 2o ciclo ubicados en empresas partners al 2023	>90%
		2	Marketing		Elaborar un Plan de Marketing a traves de medios digitales	# de seguidores de redes sociales. Al 2023	>2MM
						# de likes publicaciones realizadas.	>1K x publicación
						conversion de likes al 2023	25% por publicación
		3	Actividades de alto impacto	1	Ganar exposicion en medios sociales y de comunicación sin costo para la institución	# de apariciones en medios / mes	2

						# de eventos hito por semestre	2
5	Efectividad Organizacional	1	TI 2.0	1	Mejorar la satisfacción con los servicios prestados por TI	Nivel de satisfacción de clientes internos y externos: /Encuesta interna, NPS a clientes	>90%
						% disponibilidad anual de servicios críticos	95%
		2	Implementar SGC	1	Elaborar los lineamientos para la implementación del SGC de acuerdo al diagnóstico del estado de los procesos	Elaboración de políticas y ajuste del MOF	100%
				2	Asesorar la Implementación de los procesos estratégicos, operativos y de soporte	Procesos documentados y mapeados de toda la institución	100%
				3	Implementar Plan de mejora para el cumplimiento de los estándares.	Porcentaje de estándares mejorados al 2023	80%

				4	Asesorar la implementación del proceso de auditoría interna que permita medir cumplimiento de objetivos del Sistema de Gestión de Calidad	Informes de auditoría interna (hallazgos)	100%
		3	Compromiso con las personas	2	Mantener a nuestros colaboradores motivados y alineados a nuestra cultura organizacional	Satisfacción de encuesta de Clima Laboral	80%
						% de colaboradores con vacaciones pendientes >a 45 días	37%

						Difusión del modelo educativo	100%
		4	Gestión de riesgos	2	Cumplir con los requisitos documentarios definidos por el MINEDU	Observaciones y cartas ejecutadas de DRELM y MINEDU	100%
				3	Fomentar una cultura de seguridad, salud y cuidado ambiental	Cantidad de accidentes con días perdidas con incapacidad	0%
		5	BI (business intelligence)	2	Contar con los procesos adecuados para generar autoaprendizaje	# de reportes, indicadores y MOF cargados en archivo compartido en la nube	100%
	Institucionalidad				Fortalecer los vínculos con la institución	# jornadas de reflexión sobre la misión y visión de la empresa.	4

			Compromiso y Fidelidad a la Institución	0		# reuniones de trabajo a nivel de institucion y de area	1 por semana por área

VI. DEFINICIÓN DE POLÍTICAS, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ESTRATEGIAS DE PLANEAMIENTO.

6.1 POLITICAS INSTITUCIONALES

Política 01 – Consejos Consultivos

Elaborar un consejo de expertos vinculados al sector productivo de nuestras carreras, a fin de que puedan proponer nuevas mejoras académicas, para la carrera; además de ser consultores con respecto a acciones que se desean incorporar.

Política 02 – Módulos Educativos

Diseñar el currículo en base a las competencias técnicas o específicas de la carrera, junto a las competencias de empleabilidad, que responda al medio productivo y/o las demandas laborales. Así mismo, la finalidad de los módulos educativos, corresponde a que la formación que reciban en cada año de estudio tendrá relación con una especialidad de la carrera, permitiendo que en base a las competencias adquiridas en el año sean altamente empleables.

Política 03 – Promoción, Participación y Garantía de proyectos del Sector Productivo que se vinculen con nuestras carreras

Impulsar y promover la participación del cuerpo institucional y estudiantil en los eventos, talleres de capacitación y congresos, los cuales estén vinculados con la formación de nuestras carreras.

Política 04 – Relaciones Institucionales

Desarrollar programas de convenios institucionales, a fin de crear alianzas que favorezcan a ambas partes, generando nuevas mejoras para el sector productivos y el medio de trabajo en que se encuentran.

Política 05 – Vinculación con Universidades Nacionales e Institucionales.

Generar convenios con universidades nacionales e internacionales, a fin de que puedan complementar su educación y especialización en el área de interés.

Política 06 – Formación Continua

Desarrollar cursos de extensión educativa para ambas carreras a fin de que capaciten a los estudiantes egresados y no egresados de nuestra institución en temas de interés o especialización.

Política 07 – Aseguramiento de la Calidad Educativa

Emplear un mecanismo de evaluación de calidad educativa, a fin de tener una retroalimentación de los lineamientos del manual de calidad, proponiendo mejoras que no afecten a la calidad de la institución y formación de nuestros estudiantes.

Política 08 – Proyectos de Aplicación e Innovación

Promover el desarrollo de aplicación de proyectos que puedan satisfacer ciertas falencias que se tengan en las áreas de nuestra institución.

Política 09 – Proyección social

Propiciar actividades que vinculen a la institución con organizaciones no gubernamentales.

Orientar la generación y transferencia de conocimientos aplicados, con el fin de apoyar, e interactuar con la sociedad.

Impulsar prácticas de proyección y responsabilidad social en relación e interacción con la comunidad, evaluando su pertinencia y permanencia.

Política 10 – Mejora continua de la Gestión y Organización Institucional

Evaluar, proponer y aprobar nuevos mecanismos de mejora en la gestión administrativa de la institución.

6.2 ESTRATEGIAS DE PLANEAMIENTO

AÑO	AREA	ASPECTO	VARIABLE	RESPONSABLE
2018-2023	Administrativa	Planeamiento	CAPEX, OPEX. Ejecutada al 100%	Consejo Directivo Gerencia General Dirección Administrativa
2018-2023	Administrativa	Planeamiento	Definir el presupuesto asignado por áreas.	Comité Consultivo.
2013-2023	Administrativa	Planeamiento	Revisión del MOF y los perfiles de cada puesto.	Comité Consultivo.
2018-2023	Administrativa	Planeamiento	Cuidado, mantenimiento, ampliación de infraestructura, equipamiento técnico para las aulas y laboratorios de estudio.	Dirección Técnica. Jefatura Informática. Dirección Académica.

2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Equipamiento Institucional requerido para ambas carreras, según nuevas mallas.	Dirección Administrativa Dirección Técnica Dirección Académica.
2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Plan Estratégico de Imagen Institucional.	Comité Consultivo
2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Incorporación de Programas de Formación Continua.	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico.
2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Establecer Convenios y Alianzas con Universidades Nacionales e Internacionales.	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico.
2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Capacitación al personal administrativo, acerca de la cultura de la empresa, reglamento, misión y visión institucional	Recursos Humanos.
2018- 2023	Institucional	Planeamiento	NPS positivo en todas las áreas.	Dirección Académica.

2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Convenios Institucionales Nacionales e Internacionales.	Relaciones Institucionales.
2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Plan de Gestión de Talento del Personal Administrativo y Docente.	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico.
2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Relaciones Humanas, clima e imagen Institucional, liderazgo y autoestima.	Gestión de Recursos Humanos. Bienestar Estudiantil.
2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Convenios de Financiamiento Educativo para alumnos con problemas económicos.	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.
2018- 2023	Institucional	Planeamiento	Comités Consultivos por carreras.	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.
2018- 2023	Académico	Planeamiento	Elaboración y Revisión anual del PEI y PAT.	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.

2018-2023	Académico	Planeamiento	Plan de Tutoría	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.
2018-2023	Académico	Planeamiento	Aseguramiento de la Calidad Educativa	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.
2018-2023	Académico	Planeamiento	Gestión Docente	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.
2018-2023	Académico	Planeamiento	Plan de Retención	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.
2018-2023	Académico	Planeamiento	Diseño Instruccional	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.

2018- 2023	Académico	Planeamiento	Practicas Pre Profesionales	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.
2018- 2023	Académico	Planeamiento	Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo	Dirección Académica. Dpto. Psicopedagógico. Relaciones Institucionales.

6.3PROYECTOS INSTITUCIONALES

- PROYECTOS DE IMPLEMENTACIÓN DE ASISTENCIA SOCIAL.
- PROYECTO DE ESTUDIO DE MERCADO.
- PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIO CULTURALES.
    - Viernes Culturales.
    - Prensa “Orson Welles”
    - Paseo Institucional
    - Actividades Deportivas.
- PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN TECNOLÓGICA DEL AREA LABORAL.
- PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN DEL REPOSITORIO DIGITAL EN EL ÁREA ACADÉMICA.
- PROYECTO DE EXPANSIÓN DE MERCADO.
    - Nuevo local.
    - Locales Satélites.
- PROYECTOS DE EXPANSIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA

VII. PROPUETA PEDAGÓGICA

7.1 PERFIL DEL DOCENTE

Nuestros docentes son profesionales, vinculados con el sector productivo de nuestras carreras, pero a su vez con un distintivo personal, caracterizándolos por tener una vocación por su profesión, dedicación a la docencia y el compromiso de contribuir con el futuro de nuestra sociedad. De esta manera, el docente de Orson Welles, se caracterizará por tener las habilidades y competencias para desempeñarse en su puesto, permitiéndole tener un manejo de la unidad

didáctica que impartirá, pero a su vez, con aptitudes de investigación, de innovación y propuesta para el cambio; poniendo en práctica estrategias de aprendizajes que lleven al alumno al logro de los objetivos; llevando esto en conjunto con impartir una educación integral, basada en ética y valores, comprometiendo el accionar de nuestros estudiantes con la sociedad.

El docente Orson Welles, demuestra las siguientes competencias:

Competencias Pedagógicas:

- ✓ Comprende y aplica el modelo Pedagógico establecido por el Instituto de Educación Superior Orson Welles.
- ✓ Conoce, comprende y acepta las características de todos sus estudiantes, promoviendo una educación para la diversidad, aceptando sus diferencias personales, sociales y culturales.
- ✓ Reconoce y planifica la enseñanza en base a las necesidades educativas de sus estudiantes, a fin de que adquieran las competencias necesarias para su formación.
- ✓ Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, estableciendo relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad de los estudiantes
- ✓ Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares, haciendo uso de las metodologías activas, basadas en una educación por competencias.
- ✓ Realiza una evaluación, de manera continua con sus estudiantes, con la finalidad de conocer las fortalezas y dificultades que tengan en el curso, a fin de que puedan ser comunicadas y se pueda aplicar una medida de apoyo.
- ✓ Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes, y a la comunidad educativa.

- ✓ Investiga, innova e incorpora nuevos conocimientos y nuevas experiencias, y las traduce en estrategias de aprendizaje.
- ✓ Promueve el autoaprendizaje acompañado de autoevaluación, autocrítica y coevaluación entre sus estudiantes, incitando al alumno a juzgarse de manera responsable, crítica y retroalimentarse de la opinión de sus compañeros.
- ✓ Emplea y promueve el uso de tecnologías en los distintos medios de aprendizaje.
- ✓ Propone contenidos y estrategias para la virtualización de aprendizajes.
- ✓ Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

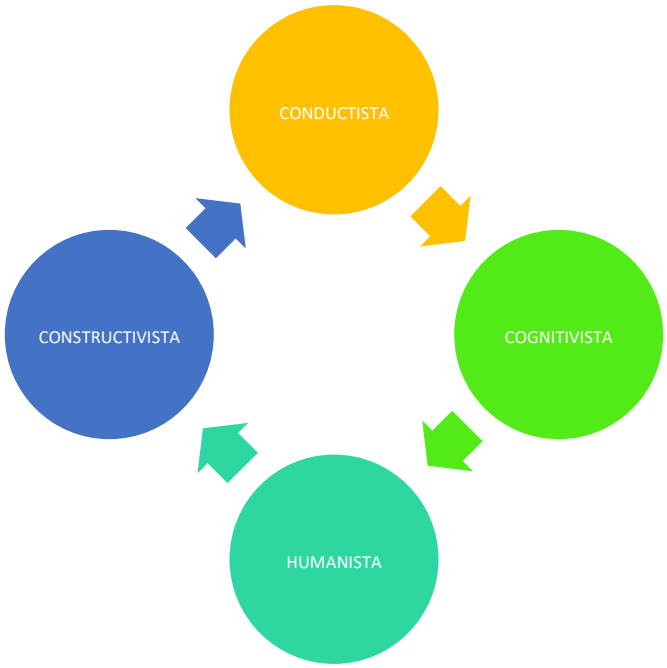
Competencias Personales:

- ✓ Muestra disposición para acompañar al estudiante en su formación integral.
- ✓ Es responsable y comprometido con las tareas encomendadas como docente, actuando con integridad y respetando los valores de la empresa.
- ✓ Autoevalúa su labor docente y demuestra disposición al cambio.
- ✓ Se adapta a los cambios; dispuesto a las múltiples demandas socioculturales y laborales; demostrando flexibilidad y genera estrategias de respuesta a los cambios.
- ✓ Se relaciona con éxito con otras personas, intercambiando información de una manera cordial y respetuosa hacía los otros, en búsqueda de su crecimiento.
- ✓ Practica los principios de equidad, respecto, ciudadanía y valora la diversidad de los estudiantes.
- ✓ Cuenta con la capacidad para orientar la acción de grupos; con capacidad para integrar las opiniones de otros/as en situaciones favorables y difíciles.

- ✓ Posee estabilidad emocional para tratar y responder a situaciones difíciles, trabajar bajo presión, así como habilidad para actuar con eficacia ante esta.
- ✓ Tiene habilidades sociales para el trato con adolescentes y adultos.
- ✓ Es seguro de sí mismo, demostrando un alto nivel de autoestima.
- ✓ Demuestra habilidades para la comunicación eficaz, expresando adecuadamente sentimientos, ideas e indicaciones y gran capacidad para transmitirlas. Además. capacidad para escuchar y comprender a los demás.
- ✓ Demuestra puntualidad, liderazgo en su enseñanza y coherencia de valores con su actuar personal.

7.2 ORIENTACIONES CURRICULARES

PARADIGMAS PEDAGÓGICOS



PARADIGMA CONDUCTISTA

El aprendizaje es definido como un cambio observable en el comportamiento, los procesos internos (procesos mentales superiores) son considerados irrelevantes para el estudio del aprendizaje humano, ya que estos no pueden ser medibles ni observables de manera directa.

El estudio del aprendizaje debe enfocarse en *fenómenos observables y medibles*. Sus fundamentos nos hablan de un aprendizaje producto de una relación estímulo - respuesta. Los procesos internos tales como el pensamiento y la motivación, no pueden ser observados ni medidos directamente por lo que no son relevantes a la investigación científica del aprendizaje. El aprendizaje únicamente ocurre cuando se observa un cambio en el comportamiento. Si no hay cambio observable no hay aprendizaje

Se ve al alumno como un sujeto cuyo desempeño y aprendizaje escolar pueden ser arreglados o re-arreglados desde el exterior (la situación, los métodos, los contenidos, etc.), basta con programar adecuadamente los ***insumos educativos***, para que se logre el aprendizaje de conductas académicas deseables.

El trabajo del maestro consiste en desarrollar una adecuada serie de arreglos de contingencia de reforzamiento y control de estímulos para enseñar.

PARADIGMA COGNITIVISTA

El enfoque cognitivo estudia las *representaciones mentales o esquemas* que el sujeto hace de la realidad. Los teóricos describen y explican su naturaleza, para determinar el papel que éstas representaciones desempeñan en la producción y el desarrollo de las acciones, y conductas humanas. Para analizarlas, los teóricos establecen la analogía mente/computadora, cuyo sustento está en la propuesta teórica de una “ciencia cognitiva” en la que participan

investigadores de disciplinas como la antropología, la lingüística, la psicología cognitiva, las neurociencias, la filosofía y la inteligencia artificial a la que colocan en el centro de la propuesta y de la que derivan dos versiones: la fuerte y la débil. La primera utiliza el ordenador como un simulador del sistema cognitivo humano, para explicar su funcionamiento.

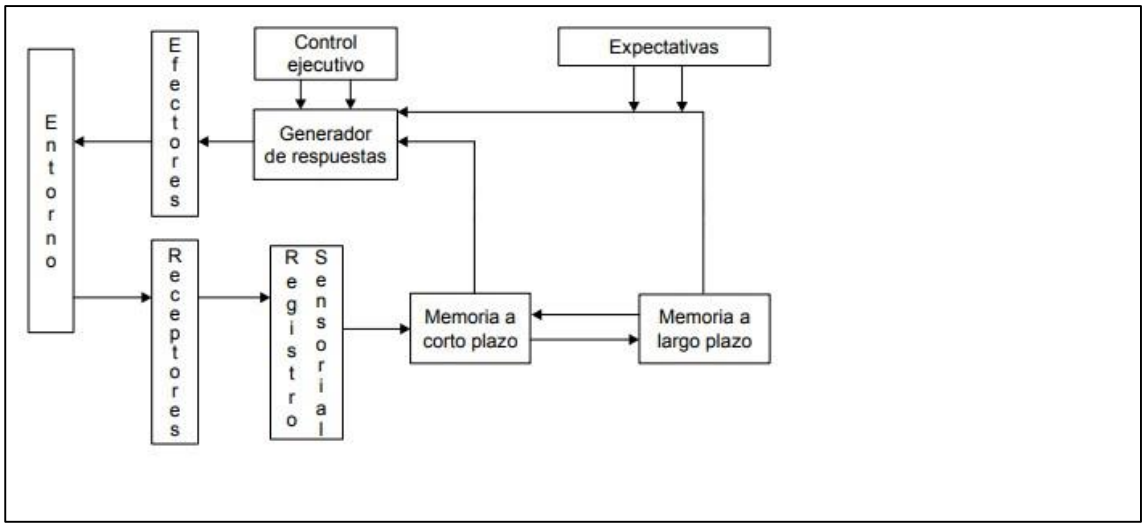


*Figura 1. Modelo de procesamiento de información (tomado de Gagné 1990)

PARADIGMA HUMANISTA

En contraste, la educación humanista se define como de tipo indirecta, abierta y flexible (libertad de programas y horarios), pues en ella el docente, facilitador, permite que los alumnos aprendan mientras impulsa y promueve todas las exploraciones, experiencias y proyectos que éstos preferentemente inicien o decidan emprender a fin de conseguir aprendizajes vivenciales con sentido. En este paradigma, los alumnos son entes individuales, únicos, diferentes de los demás; personas con iniciativa, con necesidades personales de crecer, con potencialidad para desarrollar actividades y para solucionar problemas creativamente. Los estudiantes, además de potenciar sus procesos cognitivos, también *potencian su mundo afectivo, sus valores particulares, es decir, son considerados como una personalidad total* (García, 2007).

PARADIGMA CONSTRUCTIVISTA

El individuo tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores. En consecuencia, según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano. ¿Con qué instrumentos realiza la persona dicha construcción? Fundamentalmente con los esquemas que ya posee; es decir, con lo que ya construyó en su relación con el medio que le rodea.

Dicho proceso de construcción depende de dos aspectos fundamentales:

1. De los conocimientos previos o representación que se tenga de la nueva información, o de la actividad o tarea a resolver.

2. De la actividad externa o interna que el aprendiz realice al respecto (Carretero, 1993).

PILARES DE LA EDUCACIÓN

APRENDER A APRENDER

Se refiere a la capacidad que tiene todo sujeto de aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida; ejercitando sus principios de procesamiento de información (la atención, la memoria y el pensamiento).

El incremento del saber, que permite comprender mejor las múltiples facetas del propio entorno, favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio.

Desde esa perspectiva, insistimos en ello, es fundamental que cada persona, donde quiera que este, pueda acceder de manera adecuada al razonamiento científico y convertirse

para toda la vida en un “amigo de la ciencia”, en los niveles de enseñanza secundaria y superior, la formación inicial de proporcionar a todos los alumnos los instrumentos, conceptos y modos de referencia resultantes del progreso científico y de los paradigmas de la época.

APRENDER A HACER

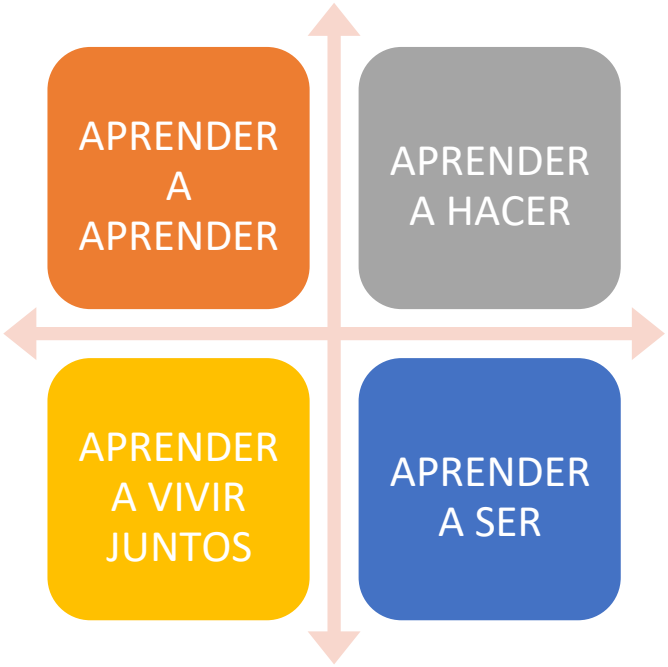
Está relacionado con formación profesional y el cambio de paradigma de migrar de la noción de calificación a la de competencias. El aprender y saber hacer está relacionado con conocimientos y **competencias específicas de formación técnica**, de comportamiento social, de aptitud para trabajar en equipo, de capacidad de iniciativa y de asunción de riesgos. Una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.

APRENDER A VIVIR JUNTOS

Conlleva a que toda persona debe aprender que en el mundo en el cual vivimos, existe una diversidad de la especie humana, el “descubrimiento del otro”, y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas, tareas que deben ejercitarse desde la primera infancia. Disciplinas como la geografía humana, idiomas y literaturas extranjeros, historia de las religiones o de los usos y costumbres, pueden servir de útil referencia para futuros comportamientos y tender a objetivos comunes. Juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.

APRENDER A SER

Toda persona está en la condición de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico, para ser capaces de elaborar un juicio propio y así poder determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.



ENFOQUE POR COMPETENCIAS

El enfoque por competencias, es un nuevo término del cual se hace referencia en la educación, a finales del siglo XX, debido a que ha venido a ser una nueva propuesta que afronta las necesidades que surgieron a raíz de la educación tradicional.

Cuando hablamos del enfoque por competencias, se refiere a una óptica o perspectiva que se base en el aprendizaje significativo y se orienta a una educación integral como condición de las nuevas propuestas pedagógicas, juntando a la teoría con la práctica y promoviendo la continuidad entre todos los niveles educativos.

La educación superior, tiene como objetivo formar a las personas en relación a una profesión; sin embargo, el término competencia, en educación superior viene a ser confuso, pero a la vez necesario y muy usado, ya que con frecuencia se menciona la importancia de que la sociedad tenga profesionales competentes, los cuales se podrían entender como una competencia en sí- es decir, ser los primeros en el conocimiento o los mejores en su

especialidad-; o también profesionales que sepan llevar sus conocimientos teóricos a la práctica laboral desde sus inicios en su formación.

Fomentando la construcción del aprendizaje autónomo; orientando la formación y el afianzamiento del proyecto ético de vida; buscando el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y del desarrollo socioeconómico; y fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas (Tobón ,2013)

La Educación Superior busca "la formación de profesionales competentes; individuos que resuelvan creativamente, es decir, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales" (Guerrero & Faro, 2012: 39).

En el modelo Educativo del Instituto de Educación Superior Orson Welles, nos basamos en una educación por competencias, debido a que propone tres características esenciales para nuestra formación, describiendo al enfoque por ser **integrador,** haciendo de que la competencia se interrelacione con los saberes teóricos conceptuales y procedimentales, así como las habilidades de la propia persona que lo llevan a desempeñar una labor; por otro lado, tenemos la capacidad de **transferir** las situaciones problema, haciendo que el estudiante haga un análisis de aplicación de conocimientos en base a las necesidades que se plantean, variando unos problemas de otros; finalmente, el carácter **dinámico,** permitiendo el desarrollo de la competencia o los saberes en niveles o grados de suficiencia de variables, evidenciando la adquisición de la competencia cuando la ejecuta en los ámbitos de desempeño.

CURRÍCULO Y DISEÑO CURRICULAR

El Diseño Curricular del Instituto de Educación Superior Orson Welles, ha sido diseñado en base a un largo proceso de investigación, teniendo como finalidad partir desde el sector productivo y las demandas sociales y laborales; actualizando los contenidos y temas según lo requiera el ámbito, para que el estudiante llegue al logro de la competencia final.

Así mismo, buscamos que esta propuesta curricular sea una propuesta activa, en la cual, los estudiantes en compañía de los docentes sean agentes activos y constructivos de su propia enseñanza, enriqueciéndose el uno del otro, que le permita que su aprendizaje sea significativo y productivo.

De igual modo, nuestro currículo se basa en una metodología que se adapta a las necesidades de los estudiantes, buscando que el aprendizaje sea significativo y aplicativo en la profesión que se vayan a desempeñar. Dando la oportunidad a los docentes de diseñar una clase de mayor cobertura, basándose en los principios pedagógicos de la institución y al mismo tiempo que responda a las inquietudes y necesidades que presenten los estudiantes en aula. De esta forma podrán desarrollar actitudes y valores, teniendo en cuenta su compromiso con la sociedad.

MODELO PEDAGÓGICO

APRENDIZAJE BASADO EN PROYECTOS

El aprendizaje basado en proyectos, tiene como objetivo que los estudiantes formen e integren equipos en los cuales los participantes tengan perfiles, áreas disciplinares, profesiones, idiomas y culturas distintas, así trabajen juntos en la realización de proyectos para solucionar problemas reales. Estas diferencias ofrecen grandes oportunidades para el aprendizaje y prepararan a los estudiantes para trabajar en un ambiente y una economía diversa y global.

El Aprendizaje Basado en Proyectos se orienta hacia la realización de un proyecto o plan siguiendo el enfoque de diseño de proyectos. Las actividades se orientan a la planeación de la solución de un problema complejo; el trabajo se lleva a cabo en grupos, los estudiantes tienen mayor autonomía que en una clase tradicional y hacen uso de diversos recursos.

En el Aprendizaje Basado en Proyectos el docente actúa como facilitador, ofreciendo a los alumnos recursos y asesoría a medida que realizan sus investigaciones; sin embargo, los alumnos recopilan y analizan la información, hacen descubrimientos e informan sobre sus resultados. El profesor no constituye la fuente principal de acceso a la información, este solo busca, y actúa, en los llamados "momentos para el aprendizaje". Lo que con frecuencia implica, reunir toda la clase para aprender y discutir sobre una situación específica (tal vez inesperada) que un alumno o un equipo de alumnos ha encontrado. Tiene a responsabilidad final por el currículo, la instrucción y la evaluación. Haciendo uso de herramientas, la metodología de la evaluación real, y debe enfrentar y superar el reto que impone el que cada alumno este construyendo su nuevo conocimiento en lugar de estar estudiando el mismo contenido de los demás estudiantes.

APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS

Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje en la que tanto la adquisición de conocimientos como el desarrollo de habilidades y actitudes resulta importante, en el ABP un grupo pequeño de alumnos se reúne, con la facilitación de un tutor, a analizar y resolver un problema seleccionado o diseñado especialmente para el logro de ciertos objetivos de aprendizaje. Durante el proceso de interacción de los alumnos para entender y resolver el problema se logra, además del aprendizaje del conocimiento propio de la materia, que puedan elaborar un diagnóstico de sus propias necesidades de aprendizaje, que comprendan la importancia de trabajar colaborativamente, que desarrollen habilidades de análisis y síntesis de información, además de comprometerse con su proceso de aprendizaje.

El ABP busca un desarrollo integral en los alumnos y conjuga la adquisición de conocimientos propios de la especialidad de estudio, además de habilidades, actitudes y valores. Se pueden señalar los siguientes objetivos del ABP:

- Promover en el alumno la responsabilidad de su propio aprendizaje.
- Desarrollar una base de conocimiento relevante caracterizada por profundidad y flexibilidad.
- Desarrollar habilidades para la evaluación crítica y la adquisición de nuevos conocimientos con un compromiso de aprendizaje de por vida.
- Desarrollar habilidades para las relaciones interpersonales.
- Involucrar al alumno en un reto (problema, situación o tarea) con iniciativa y entusiasmo.
- Desarrollar el razonamiento eficaz y creativo de acuerdo a una base de conocimiento integrada y flexible.

- Monitorear la existencia de objetivos de aprendizaje adecuados al nivel de desarrollo de los alumnos.
- Orientar la falta de conocimiento y habilidades de manera eficiente y eficaz hacia la búsqueda de la mejora.
- Estimular el desarrollo del sentido de colaboración como un miembro de un equipo para alcanzar una meta común.

APRENDIZAJE INVERTIDO

Es un enfoque pedagógico que transforma la dinámica de la instrucción. Se desarrolla un ambiente interactivo donde el profesor guía a los estudiantes mientras aplican los conceptos y se involucra en su aprendizaje de manera activa dentro del salón de clases.

Consiste en trasladar una parte o la mayoría de la Instrucción directa al exterior del aula, para aprovechar el tiempo en clase maximizando las interacciones uno a uno entre profesor y estudiante.

A través de este aprendizaje, el docente se muestra como una guía en proceso de aprendizaje, siendo facilitador de aquellas fuentes que enriquecerán en la búsqueda de información del estudiante. El aprendizaje invertido permite dar una atención personalizada, generando experiencias significativas que requieren el desarrollo de pensamiento crítico de los alumnos para llegar a la solución de problemas de manera individual y colaborativa.

Algunas características esenciales de este enfoque se detallan a continuación:

Ambientes flexibles: Los estudiantes eligen cuándo y dónde aprenden, teniendo mayor flexibilidad a sus expectativas en el ritmo de aprendizaje.

Cultura de aprendizaje: Se busca generar un espacio en el aula, donde el estudiante tenga opción a profundizar en el tema tratado, pero que a su misma vez se compruebe el entendimiento de los conceptos trabajados a través del intercambio de información.

Contenido intencional: El desarrollo instruccional, debe estar acorde a los objetivos que se puedan dictar en aula, junto con los materiales requeridos, que permitan que los estudiantes puedan explorarlos por sí mismos.

Docente profesional: El profesionalismo del docente, será un punto importante, ya que, por su formación, sabrá cómo hacer uso de este enfoque, pero a su vez según los criterios pedagógicos que este ha ido desarrollando en clase, conociendo las características y necesidades de sus estudiantes.

APRENDIZAJE COOPERATIVO Y COLABORATIVO

Los modelos de aprendizaje colaborativo se refieren a la formación de grupos o equipos de trabajo atendiendo a ciertos objetivos de aprendizaje. La base del modelo es que todos y cada uno de los participantes del grupo intervienen en todas y en cada una de las partes del proyecto o problema a resolver. En cambio, en el modelo cooperativo, cada uno de los integrantes del grupo, tiene destinada una tarea específica dentro del proyecto o problema, realizando en este caso un trabajo más individual.

GAMIFICACIÓN

En este enfoque se aplican conceptos y dinámicas propias de un juego, estimulan y hacen más atractiva la interacción del alumno con el proceso de aprendizaje tiene como objetivo que éste consiga adquirir de forma adecuada determinados resultados.

Utilizaremos la predisposición natural del ser humano hacia lo lúdico y la búsqueda de cumplimiento de objetivos para hacer más dinámicas y entretenidas determinadas tareas que, gracias a estos métodos, pasan a ser realizadas de forma más efectiva y con mayor motivación.

FASES DEL PROCESO DE ENSEÑANZA

Momentos	Descripción	Procesos pedagógicos
M	Busca que el estudiante se integre e interese por su aprendizaje reconociendo que tiene conocimientos de base, pero hay aspectos que no conoce o no domina y que logrará al término de la sesión de aprendizaje.	Despertar el interés por el tema (motivar)
		Recoger los saberes previos
		Crear el conflicto cognitivo o problematización
		Enunciar el aprendizaje esperado
A	Recibe, analiza y procesa nueva información para convertirla en conocimiento y consolidar los nuevos aprendizajes.	Presentación de la información
		Construcción del nuevo conocimiento
		Solución del conflicto cognitivo
T	Cómo aprovechamos lo aprendido en nuestra realidad personal y profesional	Transferir la información en otra situación
		Reforzamiento del tema tratado
E	Se evalúa todo el proceso de aprendizaje, desde los conocimientos previos hasta los resultados obtenidos haciendo uso de instrumentos.	Meta cognición
		Preguntas de evaluación

7.3 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

El Instituto de Educación Superior Orson Welles, considera que la evaluación que se tiene con los alumnos debe ser un proceso continuo y permanente enfocándose a recoger información sobre una realidad y valorar el nivel de logro alcanzado por el estudiante en el desarrollo de competencias, con la finalidad de que estos sirvan a su vez como proceso de retroalimentación que ayuden a mejorar la calidad educativa en nuestra Institución.

La información recogida nos permitirá formarnos un juicio de valor razonado con el propósito de tomar decisiones en relación con el curso de las actividades de aprendizaje, teniendo en cuenta los niveles previstos en el desarrollo de las competencias y las necesidades de los estudiantes.

Por medio de la función retroalimentadora los estudiantes conocen y analizan la información acerca de sus logros y necesidades, y participan en las decisiones orientadas a reforzar o corregir el curso de su actividad. Esta función hace posible al alumno apropiarse de la actividad en forma permanente, cuando conoce los resultados y logros, con precisión y significación, en relación con la actividad de aprendizaje.

Nuestra metodología de evaluación se da de dos formas. La primera está orientada a tener a una evaluación continua, teniendo un seguimiento con respecto a la relación, alumno, aprendizaje y docente, si es que está llegando al logro de los objetivos por sesión de clase; así como también adquiriendo las competencias técnicas o empleables. La segunda, destinada a darle una valoración numérica, con respecto a los aprendizajes que el alumno ha ido adquiriendo durante las semanas de clases.

La finalidad de nuestro sistema de evaluación es tener un seguimiento continuo de logros y competencias que va adquiriendo durante su proceso formativo en nuestra institución, con el propósito de ir identificando las dificultades que pueda presentar durante

el camino, que a su vez servirá como una hoja de ruta para evaluar las estrategias que está empleando el docente cuando dicta su clase. De igual modo, a través de la evaluación de aprendizajes, se pretende identificar de manera temprana a aquellos alumnos que requieran una atención personalizada, buscando trabajar en conjunto con otras disciplinas a fines al área pedagógica.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN CURRICULAR

La metodología de gestión curricular es un proceso continuo dentro de nuestra Institución, ya que una medición perenne de esta, nos permitirá saber si estamos cumpliendo con el perfil de egreso de nuestros estudiantes; además de indicar si los procesos de enseñanza son acordes a los lineamientos de calidad educativa.

Después de tener un perfil de egreso de nuestros estudiantes, acordes a la Institución y al perfil de cada carrera, se busca que los aprendizajes lleguen al logro de los objetivos definidos en dicho perfil, buscando que las competencias y capacidades, sean acordes a las unidades de competencias. Para la definición de estas es necesario llevar una asesoría continúa con los docentes, en la cual se pueda ir retroalimentando en base a las técnicas y estrategias que pueden hacer uso en cada diseño de clase.

Por otro lado, a través del proceso de evaluación curricular, se determina si las competencias que poseen nuestros egresados concuerdan y superan las demandas del mercado. Dichas competencias impactan en las empresas y en la sociedad a través de la solución de problemas. Para este procedimiento, siempre será necesario recoger información a través del consejo consultivo, manifestándonos los último

El conjunto, de esto, nos permitirá ir actualizando los aprendizajes en base a las exigencias del mercado, basándonos en el enfoque de competencias, haciendo de que nuestros profesionales sean personas que puedan cubrir con las necesidades del mercado, en base a las competencias técnicas adquiridas en nuestra institución. Lo cual se irá evaluando de manera continua, con la finalidad de tener una información retroalimentadora, en base a nuestra formación.

7.4 OTROS COMPONENTES

PERFIL DEL EGRESADO

El perfil de egreso viene a ser un documento de guía para la institución, de modo que en base a este se irá conociendo cual deberá ser la formación que llevarán nuestros estudiantes, formando personas competentes con conocimientos que puedan satisfacer las necesidades del medio en el cual se encuentren.

Nuestro perfil de egreso ha sido estructurado en base a tres principios, teniendo en cuenta las competencias técnicas, para la empleabilidad y los ámbitos de desempeño. Buscando que nuestros profesionales tengan el conocimiento requerido, llevándolos al logro de una competencia específica en un ámbito o especialidad que lo requieran, junto a una formación basada en principios y valores, haciendo de su trabajo un servicio más humano para la sociedad.

COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD

Ministerio de Educación, 2017.

COMPETENCIA	DESCRIPCION
COMUNICACIÓN EN IDIOMA EXTRANJERO Y/O LENGUA ORIGINARIA	Expresar y comprender de manera clara conceptos, ideas, sentimientos, hechos y opiniones en forma oral y escrita para comunicarse e interactuar con otras personas según el idioma o lengua originaria y de acuerdo a la cultura correspondiente.
USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.	Utilizar las diferentes herramientas informáticas de las TIC para optimizar, automatizar y mejorar los procedimientos o tareas vinculados al área profesional, de acuerdo a los requerimientos de su entorno laboral de manera ética y responsable.
TRABAJO COLABORATIVO	Participa de manera activa en el logro de objetivos y metas comunes, integrándose con otras personas con criterio de respeto y justicia e independientemente de sus identidades sexuales, étnicas u otras variables, en un contexto determinado.
ÈTICA Y CIUDADANIA	Se relaciona con otras personas con respeto y justicia, en los ámbitos personal, colectivo e institucional, contribuyendo así a la creación de relaciones democráticas favorables a una convivencia orientada al bien común que considera la diversidad y dignidad de las personas.
GESTIÓN DE CONFLICTOS	Gestionar las situaciones de pugna de intereses o demandas, posibilitando la transformación de las mismas en oportunidades de desarrollo y fortaleciendo de las relaciones así como del logro de

	sus objetivos orientados al bien común y sin estereotipos de género, étnicos u otros.
EMPRENDIMIENTO	Identificar nuevas oportunidades de proyecto o negocios que generen valor y sean sostenibles, organizando y distribuyendo los recursos para su función con creatividad, liderazgo y ética permanente, articulando acciones que permitan desarrollar innovaciones en la creación de bienes y/o servicios, así como en procesos o productos ya existentes.
INNOVACIÓN	Desarrollar procedimientos sistemáticos enfocados en la mejora significativa de un proceso o servicio respondiendo a un problema, una necesidad o una oportunidad del sector productivo y educativo el IES y la sociedad.

VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN

La Propuesta de Gestión está orientada al cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados en el presente documento, es decir, nos planteamos como hacer viable todo lo anteriormente propuesto.

La Dirección General del Instituto de Educación Superior Orson Welles comprende que gestionar es conducir a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales. La gestión institucional involucra a la organización flexible, los procesos de gestión, el clima institucional y las relaciones con la comunidad.

- Cuando hablamos de una organización flexible nos referimos a la capacidad de adaptación a los cambios a todo nivel, que harán falta en la actual estructura para mejorar cualitativamente el servicio educativo.

- En lo que respecta a los procesos de gestión debe considerarse la mejora en la selección, control y evaluación del personal, el aspecto presupuestal y la adquisición de materiales.
- Es muy importante que este proceso se de en un clima institucional favorable, que promueva la participación responsable de los stakeholders educativos. El clima institucional es el ambiente que se vive en el Instituto, a partir de las relaciones cotidianas entre sus miembros. Las estrategias de motivación, la delegación de funciones, la participación y el trabajo en equipo, son formas de mejorar el clima institucional.
- Las relaciones con la comunidad se dan a través de la coordinación constante con los alumnos, instituciones de nuestra área de influencia y con los padres de familia, la suscripción de convenios con instituciones y organizaciones sociales, y sobre todo orientando al Instituto en foco del desarrollo cultural de la comunidad.

8.1 Modelo Organizacional

En este modelo se puede apreciar las relaciones que se dan entre las diferentes áreas y miembros de la organización.

La estructura organizacional del INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR ORSON WELLES será una estructura lineal de tipo piramidal.

Esta estructura organizacional busca el desarrollo eficiente, armónico y democrático de la institución, esta se expresa en los siguientes documentos:

- Organigrama
- Reglamento Interno
- Manual de Organización y Funciones
- Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- Plan Anual de Trabajo (PAT)
- Manual de Procesos

- Manual del Alumno

8.2 Procedimientos

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

SELECCIÓN DE PERSONAL

Para la selección del personal nuevo, se evaluará a los candidatos analizando sus capacidades, características y aptitudes, comparándolas con las especificaciones de los puestos y los estándares de evaluaciones establecidas en el MOF para cada cargo y el siguiente perfil:

a) Deben ser verdaderos agentes de cambio, abiertos a las innovaciones educativas.
b) Aptitud para planear y ejecutar actividades adecuadas para cumplir los objetivos y metas educativas del Instituto.
c) Identificación con el Instituto.
d) Conocimiento de la Cultura Institucional.
e) Aptitud para promover la autodisciplina e interés a nivel institucional.

CAPACITACION

Existe el sentimiento generalizado que una mejor formación de los agentes de la acción educativa constituye un paso esencial para mejorar la calidad del servicio educativo. En este sentido se impone una evaluación crítica permanente del perfil y de la función del personal en educación. El entrenamiento, la capacitación y el objetivo perseguido hoy por muchas organizaciones en diferentes países exigen una investigación conducente al diseño de programas específicos implementados con esta finalidad.

Esta capacitación debe perseguir, como primer objetivo, la creación de una nueva mentalidad de los directivos y personal jerárquico, ya que de todos ellos se requerirá un cambio

de actitud y un manejo apropiado de los aspectos técnicos relativos a la formulación de planes, a su ejecución y a la evaluación de responsabilidades.

CONTROL Y EVALUACIÓN

El control es la función básica de la dirección. Es el proceso que mide los resultados actuales y los orienta hacia un objetivo determinado. Lo esencial del control reside en la comparación de las consecuencias de las actividades presentes con los resultados considerados como deseados.

La evaluación es el proceso permanente de comprobación de lo planificado por parte del área de Gestión de Desarrollo Humano y de todos los factores que lo condicionan y promueven. Así encontramos que:

1. Comprende el conjunto de acciones que se deben realizar para asegurar que la ejecución se realiza conforme a lo previsto y luego proceder a su evaluación.
2. Evalúa el grado de cumplimiento de la ejecución de los planes.
3. Realiza estudios de evaluación de la ejecución de las actividades.

8.3 Clima Institucional

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Un clima institucional favorable es fundamental para un funcionamiento eficiente del Instituto, así como para crear condiciones agradables de convivencia. Es también un reflejo de la gestión, pues esta no solo es producto de planes implantados desde el directorio, sino más bien es fruto de la convivencia e interacción entre los miembros del Instituto. Algunos de los factores que podrían obstaculizar un clima institucional adecuado son:

1. Falta de confianza
2. Decisiones autocráticas
3. Falta de planificación y visión
4. Supervisión deficiente y parcializada
5. Comunicación inoportuna
6. Ausencia de actitud para el cambio

Para lograr un buen clima institucional que prevenga situaciones de enfrentamientos entre los miembros de la comunidad educativa y que contribuya en evitar que cada uno se disperse en el desempeño de su labor o realice lo mínimo para cumplir, se ha establecido, en el Manual de Operación y Funciones, los roles y las tareas de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Es necesario estrategias centradas en:

- Desarrollar la autoestima y afirmación personal, a través de una adecuada definición de políticas de motivación y estímulo, para todos los miembros de la comunidad educativa.
- Crear una atmósfera de cooperación y ayuda a través de políticas de delegación de funciones y el trabajo en equipo.
- Solucionar problemas de comunicación mediante la confrontación, a través de políticas de comunicación y coordinación respetuosas, para lograr acuerdos concertados.
- Políticas de motivación y estímulos a considerar:

    a) Reconocimiento, orientada a valorar los éxitos de los miembros de la comunidad educativa.
    b) Promoción por méritos profesionales, que considere la aplicación de medidas de promoción adecuadas para reconocer y recompensar el elevado rendimiento profesional.

c) Capacitación docente, cuya finalidad es incentivar el mejoramiento de la calidad del desempeño docente.

d) Logros, en el sentido de que todas las acciones y tareas deben expresar los objetivos a los que se apunta. Ninguna tarea es fortuita e irrelevante.

e) Exigencia, relacionada con la calidad de los resultados obtenidos en función de los objetivos propuestos. Todos deben tener claridad sobre los modelos de eficiencia y calidad requeridos y propuestos por la Dirección General.

8.4 Principios de Gestión

Los principios que se han considerados desde la perspectiva de renovación educativa son los siguientes:

Gestión centrada en los alumnos: la educación de los alumnos es la razón de ser, el primer y el último objetivo de nuestra institución. Por tanto, todas las acciones de conducción deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional. La organización, las reglas, los procedimientos, el sistema de control y las acciones cotidianas no deben contradecir los fines y objetivos establecidos en el Plan Educativo Institucional (PEI).

Gestión centrada en los aprendizajes: El proceso de aprendizaje-enseñanza se constituye en el núcleo del Instituto. El alumno es la razón de ser, la gran preocupación es que los alumnos logren sus aprendizajes a partir de mejorar las condiciones de educación integral y a través del desarrollo de habilidades que les permitan enfrentar los problemas cotidianos de la vida.

Concepción de la institución educativa como sistema abierto al aprendizaje*:* Una institución que innova permanentemente y responde con eficacia a los cambios en el

contexto. De acuerdo a las normas vigentes siendo de carácter obligatorio los docentes serán capacitados permanentemente.

Jerarquía y autoridad claramente definidas: Permite garantizar la unidad de acción de la organización, en la cual la dirección ejerce funciones, como tal: dirige, impulsa, ordena, sin disminuir las competencias propias de cada instancia.

Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones: Esto significa determinar la responsabilidad que le corresponde a cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en sus resultados.

Claridad en definición de canales de participación: En la que participen todos los actores de la comunidad educativa, con el protagonismo de los alumnos. Establecer un trabajo coordinado, armonioso y colectivo entre los miembros de la comunidad educativa.

Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización: Se refiere a la necesidad de tomar en cuenta las habilidades y las competencias de cada persona, para considerar su ubicación en el lugar en que tendrá mejor rendimiento y realización, lo cual contribuirá a optimizar el funcionamiento de la organización.

Coordinación fluida y bien definida: Establecer instancias de coordinación ágil y oportuna, mejora la sincronización de acciones, evita esfuerzos innecesarios y permite una mejor acción conjunta.

Transparencia y comunicación permanente: Todas las acciones que se realicen a nivel del Instituto deben ser conocidas por los miembros de la comunidad, de ahí la necesidad de contar con mecanismos de comunicación. Esto contribuirá a tener un clima favorable de relaciones, evitando sospechas, malentendidos y acusaciones innecesarias. *La*

delegación de funciones: Implica la transferencia planificada de autoridad y responsabilidad a otros para que ejecuten tareas específicas.

Control y evaluación eficaces y oportunos para un mejoramiento continuo: El control debe proporcionar información que oriente de manera oportuna las decisiones y asegure la dirección que tomen las tareas en función de los objetivos institucionales.

8.5 Instrumentos de Gestión

- **Proyecto Educativo Institucional (PEI),** Es una propuesta de cambio de cómo pensamos y deseamos que sea nuestra institución.
- **Plan Anual de Trabajo (PAT)**, Es el instrumento que hace posible que las propuestas planteadas en el proyecto de desarrollo institucional se hagan realidad progresivamente; contiene los objetivos pedagógicos y de gestión que debe alcanzar la institución educativa en el plazo de 1 año.
- **Manual de organización y Funciones (MOF),** Es el documento que describe la organización de la institución, las funciones de cada uno de los órganos y/o unidades organizativas; los cargos que comprenden; y las relaciones que se establecen entre ellos.
- **Reglamento Institucional (RI),** El Reglamento Institucional es el documento normativo del Instituto. Es de cumplimiento obligatorio para los diferentes actores de la comunidad educativa y establece un conjunto de normas sustantivas y procedimentales enmarcadas en la visión y misión institucional. Contiene artículos referidos a los siguientes aspectos:

    a. Desarrollo académico: admisión, matrícula, gestión curricular, titulación, licencia, traslado y convalidación.

b. Desarrollo institucional: planificación, organización, personal, supervisión, monitoreo, evaluación institucional, deberes, derechos, estímulos, infracciones, sanciones, procesos disciplinarios y presupuesto.

8.6 Sistema o Mecanismos de Participación y Fiscalización

a. Directivos

- Realizar capacitaciones constantes a los docentes a través de convenios con instituciones especializadas.
- Realizar convenios cooperativos con entidades privadas para la realización de las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo.
- Mejorar el funcionamiento de los servicios estudiantiles como son la Biblioteca, Tópico e Internet para el reforzamiento de su aprendizaje.
- Realizar Convenios públicos y privados para la realización de eventos culturales y proyectarlo al servicio de la comunidad.
- Dotar al personal que atiende al público de técnicas de relaciones públicas y relaciones humanas.
- Aplicar eficientemente el proceso administrativo en todas las áreas del instituto.
- Revisar y retroalimentar las actividades de manera continua para efectuar las correcciones oportunamente para el logro de los objetivos.
- Acatar el reglamento interno del Instituto para el buen desempeño de las actividades que se realizan diariamente.
- Distribuir equitativamente las actividades entre la comunidad educativa para lograr su compromiso y cumplimiento efectivo.
- Lograr convenios cooperativos para ubicar a los alumnos más destacados en puestos de trabajo.

- Utilizar el acceso tecnológico para dar a conocer las normas directivas y reglamentos e informes de las actividades del Instituto.
- Resaltar e incentivar las acciones positivas del personal fortaleciendo la identidad hacia el Instituto.
- Mostrar, a la comunidad, instituciones y empresas, el producto de cada especialidad dando a conocer sus virtudes y utilidades.
- Apoyar a las entidades locales en la elaboración de sus perfiles de proyectos, contando para ello con convenios de cooperación.
- Realizar reuniones periódicas por especialidades para revisar el logro de los objetivos.
- Efectuar convenios para capacitar al personal del instituto a un costo mínimo, en diversos cursos de capacitación pedagógicos.
- Dotar a la biblioteca de un ambiente moderno implementándola con textos electrónico y físicos actualizados.
- Efectuar periódicamente reuniones de convivencia para mejorar las relaciones humanas.

b. Docentes

Se espera la participación de los docentes en:

- Actividades Curriculares: Desempeño laboral – Desarrollo de actividades técnico pedagógico; y Extra Curriculares: Ceremonia de Bienvenida al Cachimbo, Día del Maestro, Fiestas Patrias, Semana AES, Aniversario Institucional, Clausura del año académico
- Impulsar el sentido de la investigación a nuestros docentes.
- Capacitación a los docentes en el curso Taller del Nuevo Diseño Curricular Básico.
- Capacitaciones Pedagógicas.
- Capacitaciones de cada especialidad organizadas por el Instituto.

- Participación en la acreditación educativa.

c. Estudiantes

- Se brinda el servicio de atención Psicopedagógica y seguimiento académico a través de un departamento especializado.
- Se realiza reuniones periódicas con los delegados de cada sección para realizar una retroalimentación con los alumnos y detectar puntos de mejora, así como recoger sugerencias para la realización de actividades con curriculares.

8.7 Otros Componentes

IX. Proyecto de Implementación del PEI

Actividades a considerarse en los Planes Anuales

OBJETIVOS PEDAGOGICOS

ACTIVIDADES

1) Participar constantemente con los agentes de la Educación para asegurar la calidad de la educación y la problemática que se presenta en la comunidad educativa de las diversas especialidades.
2) Desarrollar y manejar con habilidad y seguridad la dirección del aprendizaje, la documentación pertinente como la programación curricular y las técnicas e instrumentos de evaluación.
3) Poseer suficiente conocimiento pedagógico para comunicarse con corrección, pertinencia y claridad.
4) Aplicar con criterios de convicción, vocación y compromiso las funciones inherentes a su labor educativa.
5) Coordinar las acciones pedagógicas periódicamente dirigidas a verificar los logros de las acciones educativas.

6) Supervisar los cambios de metodología para el cambio de actitud y aptitud de los alumnos sobre su aprendizaje.
7) Preparar a los estudiantes para su participación en diferentes eventos educativos.
8) Apoyar a los estudiantes con refuerzos académicos en cursos donde el rendimiento no sea el adecuado.
9) Contar con los avances tecnológicos para aplicarlos correctamente en el desarrollo pedagógico.

OBJETIVOS DE GESTIÓN

ACTIVIDADES

1) Realizar capacitaciones constantes a los docentes que cumplan con los requisitos mínimos de calidad definidas por el Instituto, a través de convenios con instituciones especializadas.
2) Dotar al personal que atiende al público técnicas de relaciones públicas y relaciones humanas.
3) Contar con un sistema de base de datos de los bienes, infraestructura, equipos y maquinarias con sus respectivas codificaciones de las áreas del Instituto.
4) Aplicar eficientemente el proceso administrativo en todas las áreas del instituto.
5) Constatar las actividades para efectuar las correcciones oportunamente para el logro de los objetivos.
6) Distribuir equitativamente las actividades entre la comunidad educativa para lograr su compromiso y cumplimiento efectivo.
7) Resaltar e incentivar las acciones positivas del personal fortaleciendo la identidad hacia el Instituto.

8) Utilizar el acceso tecnológico para dar a conocer las normas, directivas, reglamentos y presentación de informes de las actividades del Instituto.
9) Efectuar periódicamente reuniones de convivencia para sentar las relaciones humanas.
10) Dotar a los estamentos del Instituto de materiales didácticos en forma equitativa para el desarrollo de sus actividades pedagógicas.
11) Contar con materiales educativos óptimos para efectuar el dictado de clases.
12) Contar con cuadros estadísticos de las diversas actividades para una mejor toma de decisiones.
13) Promover la toma de decisiones en forma equitativa y oportuna en la comunidad educativa.
14) Programar el funcionamiento de los servicios estudiantiles para su asistencia en el reforzamiento de sus aprendizajes.
15) Acatar el reglamento interno del Instituto para el buen desempeño de las actividades que se realizan diariamente.
16) Mantener un sistema de información y archivos actualizados para los requerimientos de los estudiantes.
17) Efectuar una supervisión educativa dando a conocer los lineamientos específicos para llevar a cabo dicha acción.
18) Auspiciar actividades deportivas para el desarrollo de sus destrezas y habilidades de los estudiantes.
19) Buscar la competitividad en el mercado educativo del nivel superior.
20) Efectuar convenios para dotar de equipamiento de tecnología de punta para mantener actualizado los laboratorios de cómputo y los estudios de grabación.

21) Dotar a la biblioteca de un ambiente moderno implementándola con textos electrónicos y físicos actualizados.

22) Dotar de un ambiente moderno para auditorio e implementarlo con una capacidad a la comunidad educativa.

23) Promocionar las ventajas que cuenta el Instituto para evitar la migración de los estudiantes a otros centros de estudio.

24) Preparar canales de comunicación a los entes rectores de educación para una rápida solución a los problemas presentados.

25) Centrar la gestión adecuada en los estudiantes definiendo las jerarquías y coordinaciones.

27) Realizar reuniones periódicas por especialidades para revisar el logro de los objetivos.

28) Aprovechar los deseos de superación de los alumnos para mantener el liderazgo entre los estudiantes.

29) Realizar alianzas estratégicas con las instituciones del nivel superior para realizar intercambio educativo y cultural a nivel de la región.

30) Aperturar un programa de Investigación y Organización con participación de docentes y estudiantes.

31) Capacitar a la comunidad educativa del Instituto mediante cursos tecnológicos para crear pequeñas empresas.

32) Generar proyectos innovadores productivos para la creación de fuentes de trabajo.

33) Mostrar a la comunidad, instituciones, empresas el producto de cada especialidad dando a conocer sus virtudes y utilidades.

34) Realizar convenios cooperativos con entidades nacionales para la aplicación de las prácticas experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.
35) Realizar convenios públicos y privados para la realización de eventos culturales y proyectarlo al servicio de la comunidad.
36) Efectuar una mejor operatividad al sistema organizativo incrementando unidades en el organigrama de acuerdo a las necesidades del Instituto.
37) Lograr convenios cooperativos para ubicar a los alumnos más destacados en puestos de trabajo.
38) Efectuar convenios para capacitar al personal del instituto, a un costo mínimo, en cursos de pedagogía en la música y sonido.
39) Proyecto de Cursos de extensión de las dos especialidades.
40) Convenio institucional con PRONABEC.

PROYECTO INNOVADORES EDUCATIVOS

Es un ejercicio de planificación de corto plazo que pretende acordar la distancia entre la realidad educativa y el deber ser, formulado en la propuesta pedagógica y de gestión, respecto al problema seleccionado.

INNOVACIÓN EDUCATIVA

Constantemente se habla de mejorar la calidad de la enseñanza, de renovar programas que se adecuen a la realidad sociocultural y económica del país.

Innovar es mudar o alterar las cosas introduciendo novedades. Innovación educativa es la acción deliberada de introducir algún cambio que transforme y mejore la estructura o elementos de la institución educativa.

DIMENSIONES Y MODALIDADES DE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA

La acción innovadora se puede ejercer sobre todas y cada una de las variables del sistema. Así, podrían llevarse a cabo innovaciones sobre: análisis del contexto y del Instituto, fines y objetivos, tamaño y extensión, espacios y equipamiento, cambio de roles, distribución del tiempo, cambios en la organización y en la administración, nuevas estrategias y procedimientos metodológicos, criterios de evaluación. Es importante destacar que estas innovaciones se realizan en el marco de una institución y que los agentes operativos de las mismas son los profesores. Así el centro y los profesores se convierten en pilares de la innovación.

Pueden llevarse a cabo las innovaciones a través de las siguientes modalidades:

1) Adición, se añade elementos u operaciones, antes ausentes, sin que sean alteradas las restantes partes u operaciones. Ej. Utilización de recursos audiovisuales.
2) Reforzamiento, o intensificar saberes, dominios de técnicas, formas de comportamiento, etc. El perfeccionamiento del profesor.
3) Eliminación, puede mejorarse el sistema eliminando elementos, operaciones, hábitos. La supresión de multitud de hábitos heredados de lo tradicional son ejemplo de esa modalidad.
4) Sustitución, es reemplazar un elemento por otro. Puede ser personal (profesor, equipo, directivos) o material (recursos didácticos).
5) Alteración, modificación o variación de estructuras, elemento o acciones. Se trata de una sustitución al irse modificando paulatinamente el uso de determinados elementos por las propias aportaciones de la tecnología.

6) Reestructuración, ya sea nuevas distribuciones o reorganización del funcionamiento general del sistema.

X. Sistema de Monitoreo, Evaluación y Retroalimentación del PEI

El éxito del Proyecto Educativo Institucional no radica solamente en un adecuado proceso de formulación, sino necesariamente en un adecuado proceso de implementación y de puesta en marcha durante el periodo para el cuál se elabora.

La implementación y puesta en marcha del P.E.I. es un proceso a través del cual se obtiene una nueva situación en la institución, para ello se requiere que el P.E.I. sea explícito, adecuadamente transmitida al personal para su motivación traducida en acciones concretas a través del tiempo.

La implementación y puesta en marcha es una tarea duradera que consiste en ejecutar los programas o proyectos contenidos en el P.E.I. mediante los Planes Anuales de Trabajo de cada año.

El proceso de implementación y puesta en marcha requiere de un efectivo sistema de información que permita la evaluación y control permanente para tomar las decisiones correctivas oportunas y adecuadas.

Para que el proceso de evaluación y control sea efectivo se requiere que la Dirección, el Personal Jerárquico y docentes sea conscientes de que el P.E.I. aunque esté bien formulado, puede fallar en su implementación a través del tiempo, y será necesario realizar ciertos ajustes; se requiere también que el sistema presupuestal y la responsabilidad de su ejecución estén bien definidos.

El proceso de evaluación y control no solamente permite medir y verificar los resultados, sino también detectar desviaciones, identificar sus causas y tomar las acciones correctivas.

Por ello, es necesario establecer algunos mecanismos de retroalimentación a fin de que la información proveniente del proceso de evaluación y control ayude a corregir o mejorar. La información que genera el proceso de control y evaluación debe ser complementada con información sobre las variaciones del entorno (nuevos escenarios) a fin de que ayude a tomar decisiones y acciones correctivas en los diferentes estamentos de la Institución.

XI. Anexos

Ingeniería de Sonido 2017 – SEMESTRE II

I CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	RESUMEN
PROMEDIO	12.75	12.82	15.08	14.53	11.54	11.74	14.79	12.76	11.00	13.00
APROBADOS	12	19	22	24	12	19	15	22	16	
DESAPROBADOS	25	13	8	10	28	24	20	20	16	
RETIRADOS	1	1	1	2	2	1	2	1	1	
TOTAL	37	32	30	34	40	43	35	42	32	36.11
%APROB	32.43	59.38	73.33	70.59	30.00	44.19	42.86	52.38	50.00	50.57
% APROB	67.57	40.63	26.67	29.41	70.00	55.81	57.14	47.62	50.00	49.43

*Leyenda

UD 1	Cultura Artística.	UD 2	Desarrollo Personal.	UD 3	Fisica I.	UD 4	Informática e Internet.	UD 5	Lectura y Escritura Musical I
UD 6	Principios de Algebra Trigonometría y Cálculo	UD 7	Procesos de Comunicación	UD 8	Sistemas Sonoros.	UD 9	Sociedad y Economía en la Globalización.		

II CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	UD12	RESUMEN
PROMEDIO	14.66	15.08	12.70	15.48	12.43	14.30	15.48	13.12	12.11	15.59	13.47	15.24	14.14
APROBADOS	36	45	37	35	19	35	32	27	28	31	31	31	
DESAPROBADOS	16	4	13	10	25	11	6	24	18	16	21	15	
RETIRADOS	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
TOTAL	52	49	50	45	44	46	38	51	46	47	52	46	47.17

%APROB	69.23	91.84	74.00	77.78	43.18	76.09	84.21	52.94	60.87	65.96	59.62	67.39	68.59
% APROB	30.77	8.16	26.00	22.22	56.82	23.91	15.79	47.06	39.13	34.04	40.38	32.61	31.41

UD 1	Cultura Artística II.	UD 2	Desarrollo Histórico Musical I.	UD 3	Física II.	UD 4	Funciones y Técnicas del Discurso Oral y Escrito.	UD 5	Fundamentos del Cálculo Diferencial e Interferencia.
UD 6	Inserción Laboral.	UD 7	Interconexión de Dispositivos Analógicos.	UD 8	Lectura y Escritura Musical II.	UD 9	Micrófonos.	UD 10	Programación.
UD 11	Protocolo MIDI I	UD 12	Teoría de Ondas y Psicoacústica						

III CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	RESUMEN
PROMEDIO	13.50	15.45	13.45	17.32	14.68	15.06	14.91	13.94	15.94	15.36	14.42	14.91
APROBADOS	17	11	20	19	17	15	23	12	16	21	19	
DESAPROBADOS	10	2	2	1	4	2	5	4	0	5	0	
RETIRADOS	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	
TOTAL	27	13	22	20	21	17	28	16	16	26	19	20.45
%APROB	62.96	84.62	90.91	95.00	80.95	88.24	82.14	75.00	100.00	80.77	100.00	85.51
% APROB	37.04	15.38	9.09	5.00	19.05	11.76	17.86	25.00	0.00	19.23	0.00	14.49

UD 1	Acústica de Instrumentos.	UD 2	Armonía Funcional - I	UD 3	Circuitos Electrónicos Analógicos.	UD 4	Desarrollo Histórico Musical II	UD 5	Entrenamientos Auditivo Dirigido por Banas 1/1 octava

UD 6	Ingles Técnico.	UD 7	Investigación Científica	UD 8	Parlantes y Amplificadores I	UD 9	Procesadores	UD 10	Protocolo MIDI II
UD 11	Técnicas de Microfonía.								

IV CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	RESUMEN
PROMEDIO	14.65	15.22	16.42	14.07	14.42	16.30	15.65	16.88	15.18	15.42
APROBADOS	18	22	23	26	28	32	22	26	28	
DESAPROBADOS	7	4	3	4	6	4	4	2	0	
RETIRADOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	25	26	26	30	34	36	26	28	28	28.88
%APROB	72.00	84.62	88.46	86.67	82.35	88.89	84.62	92.86	100.00	85.06
% APROB	28.00	15.38	11.54	13.33	17.65	11.11	15.38	7.14	0.00	14.94

*Leyenda

UD 1	Acústica Arquitectónica	UD 2	Armonía Funcional	UD 3	Audio Digital I	UD 4	Circuitos Electrónicos Digitales.	UD 5	Entrenamiento Auditivo Dirigido para Bandas 1/3 de octava.
UD 6	Lenguaje	UD 7	Parlantes y Aplificadores II	UD 8	Secuenciación y Síntesis de Sonidos.	UD 9	Técnicas de Mezcla I.		

	Audiovisual y Técnicas Aplicadas a la Post Producción I								

V CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	RESUMEN
PROMEDIO	14.77	14.07	15.81	15.61	13.91	12.81	15.11	14.58
APROBADOS	22	14	14	18	20	12	19	
DESAPROBADOS	0	6	2	0	7	6	0	
RETIRADOS	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	22	20	16	18	27	18	19	20.00
%APROB	100.00	70.00	87.50	100.00	74.07	66.67	100.00	85.46
% APROB	0.00	30.00	12.50	0.00	25.93	33.33	0.00	14.54

***Leyenda**

UD 1	Armonía Funcional III	UD 2	Comportamiento de la Economía	UD 3	Construcción de Dispositivos de Audio.	UD 4	Lenguaje Audiovisual y Ténicas Aplicadas a la Post Producción.	UD 5	Proyectos de Investigación I.
UD 6	Técnicas Aplicadas al Refuerzo Sonoro.	UD 7	Técnicas de Mezcla II	UD 8		UD 9			

VI CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	RESUMEN
PROMEDIO	14.83	15.00	13.94	12.72	14.20	15.00	13.62	15.19	14.21	14.30
APROBADOS	21	27	31	25	25	27	27	27	23	
DESAPROBADOS	3	0	1	8	3	0	9	0	2	
RETIRADOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

TOTAL	24	27	32	33	28	27	36	27	25	28.78
%APROB	87.50	100.00	96.88	75.76	89.29	100.00	75.00	100.00	92.00	90.71
% APROB	12.50	0.00	3.13	24.24	10.71	0.00	25.00	0.00	8.00	9.29

 Leyenda

UD 1	Audio Digital II.	UD 2	Configuración y Optimización de Sistemas de Refuerzo Sonoro.	UD 3	Cultura Física y Deporte	UD 4	Deontología en la Industria del Audio.	UD 5	Industria Musical
UD 6	Organización y Constitución de Empresas.	UD 7	Principios de Gestión Ambiental	UD 8	Proyectos de Investigación II	UD 9	Técnicas de Mezcla III		

Producción Musical 2017 – SEMESTRE II

I CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	RESUMEN
PROMEDIO	16.16	15.39	16.00	13.37	11.22	14.11	12.84	9.14	13.76	14.14	11.90	13
APROBADOS	37	34	24	25	30	32	27	15	24	34	15	
DESAPROBADOS	4	4	14	15	22	13	17	34	14	6	25	
RETIRADOS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
TOTAL	41	38	38	40	52	45	44	49	38	40	40	42.27

%APROB	90.24	89.47	63.16	62.50	57.69	71.11	61.36	30.61	63.16	85.00	37.50	64.71
% APROB	9.76	10.53	36.84	37.50	42.31	28.89	38.64	69.39	36.84	15.00	62.50	35.29

Leyenda

UD 1	Coro I	UD 2	Cultura Artística PM	UD 3	Cultura Física y Deporte PM	UD 4	Desarrollo Personal PM	UD 5	Informática e Internet PM
UD 6	Instrumento Principal I	UD 7	Lenguaje Musical I	UD 8	Lógica, Funciones y Sistemas de Numeración.	UD 9	Procesos de Comunicación PM	UD 10	Secuenciación I
UD 11	Sistemas Sonoros PM								

II CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	RESUMEN
PROMEDIO	14.54	15.70	14.91	14.41	14.68	14.74	13.64	14.43	13.68	13.88	11.47	14.19
APROBADOS	20	25	20	22	22	24	20	19	21	18	9	
DESAPROBADOS	7	4	7	3	4	6	7	6	10	10	14	
RETIRADOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	27	29	27	25	26	30	27	25	31	28	23	27.09
%APROB	74.07	86.21	74.07	88.00	84.62	80.00	74.07	76.00	67.74	64.29	39.13	73.47
% APROB	25.93	13.79	25.93	12.00	15.38	20.00	25.93	24.00	32.26	35.71	60.87	26.53

UD 1	Armonía Funcional I	UD 2	Composición Melódica I	UD 3	Coro II	UD 4	unciones y Técnicas del Discurso Oral y Escrito PM	UD 5	Inserción Laboral PM
UD 6	Instrumento Principal II	UD 7	Lenguaje Musical II.	UD 8	Ofimática	UD 9	Secuenciación II		Sistemas No Lineales I PM
UD 11	Transductores.								

III CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	UD12	RESUMEN

PROMEDIO	13.20	11.05	11.81	15.40	14.19	13.59	14.00	14.71	10.73	14.72	11.32	15.00	13.31
APROBADOS	15	13	14	14	15	14	21	16	14	16	8	11	
DESAPROBADOS	11	15	13	3	12	9	12	6	15	6	14	2	
RETIRADOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	26	28	27	17	27	23	33	22	29	22	22	13	24.08
%APROB	57.69	46.43	51.85	82.35	55.56	60.87	63.64	72.73	48.28	72.73	36.36	84.62	61.09
% APROB	42.31	53.57	48.15	17.65	44.44	39.13	36.36	27.27	51.72	27.27	63.64	15.38	38.91

UD 1	Aplicaciones MIDI I	UD 2	Armonía Funcional II	UD 3	Composición Melódica II.	UD 4	Conjunto Instrumental I	UD 5	Contrapunto I
UD 6	Historia de la Música	UD 7	Instrumento Complementario I.	UD 8	Instrumento Principal III.	UD 9	Investigación Científica PM	UD 10	Sistemas No Lineales II PM
UD 11	Sociedad y Economía en la Globalización	UD 12	Técnicas de Grabación en Estudio I						

IV CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	UD12	UD13	RESUMEN
PROMEDIO	16.80	16.42	16.00	15.44	15.36	12.91	10.38	12.13	14.88	13.92	14.69	14.00	13.60	14.35
APROBADOS	10	12	5	16	13	7	4	8	7	10	12	12	5	
DESAPROBADOS	2	2	1	2	1	6	14	14	2	4	3	9	7	
RETIRADOS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

TOTAL	12	14	6	18	14	13	18	22	9	14	15	21	12	14.46
%APROB	83.33	85.71	83.33	88.89	92.86	53.85	22.22	36.36	77.78	71.43	80.00	57.14	41.67	67.27
% APROB	16.67	14.29	16.67	11.11	7.14	46.15	77.78	63.64	22.22	28.57	20.00	42.86	58.33	32.73

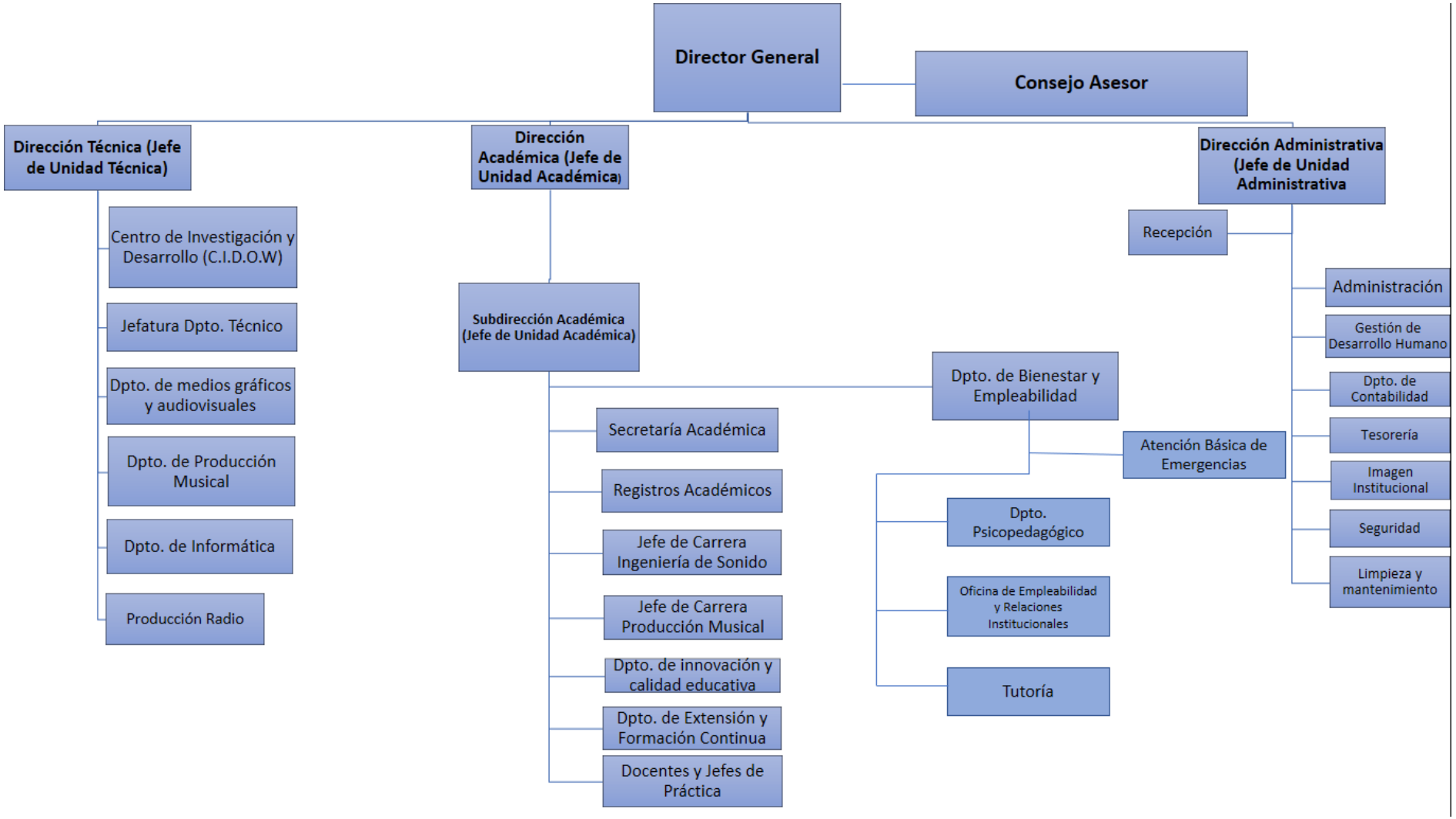
UD 1	Aplicaciones MIDI II	UD 2	Armonía Funcional III	UD 3	Arreglos Musicales I	UD 4	Comportamiento Ético	UD 5	Conjunto Instumental II
UD 6	Contrapunto II	UD 7	Industria Musical PM	UD 8	Inglés Técnico PM	UD 9	Instrumento Complementario II	UD 10	Instrumento Principal IV.
UD 11	Introducción a la Producción Musical	UD 12	Música Tradicional Peruana	UD 13	Técnicas d Grabación en Estudio II				

V CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	RESUMEN
PROMEDIO	14.30	15.20	14.25	14.89	14.25	14.30	13.18	14.18	14.30	12.07	14.71	14.15
APROBADOS	10	10	7	8	8	10	9	10	10	10	7	
DESAPROBADOS	4	2	4	3	3	1	3	2	5	4	1	
RETIRADOS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	14	12	11	11	11	11	12	12	15	14	8	11.91
%APROB	71.43	83.33	63.64	72.73	72.73	90.91	75.00	83.33	66.67	71.43	87.50	76.24
% APROB	28.57	16.67	36.36	27.27	27.27	9.09	25.00	16.67	33.33	28.57	12.50	23.76

UD 1	Aplicaciones MIDI II	UD 2	Armonía Funcional III	UD 3	Arreglos Musicales I	UD 4	Comportamiento Ético	UD 5	Conjunto Instrumental

									II
UD 6	Contrapunto II	UD 7	Industria Musical PM	UD 8	Inglés Técnico PM	UD 9	Instrumento Complementario II	UD 10	Instrumento Principal IV.
UD 11	Introducción a la Producción Musical	UD 12	Música Tradicional Peruana	UD 13	Técnicas d Grabación en Estudio II				

VI CICLO	UD1	UD2	UD3	UD4	UD5	UD6	UD7	UD8	UD9	UD10	UD11	RESUMEN
PROMEDIO	15.78	14.60	15.38	15.36	12.71	15.40	16.00	12.60	13.71	16.50	15.56	14.87
APROBADOS	9	11	8	12	5	11	10	7	4	6	8	
DESAPROBADOS	3	0	1	0	3	0	0	4	7	2	2	
RETIRADOS	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	
TOTAL	12	11	9	12	8	11	10	11	11	8	10	10.27
%APROB	75.00	100.00	88.89	100.00	62.50	100.00	100.00	63.64	36.36	75.00	80.00	80.13
% APROB	25.00	0.00	11.11	0.00	37.50	0.00	0.00	36.36	63.64	25.00	20.00	19.87

UD 1	Análisis de Estilos de la Música Popular II.	UD 2	Armonía Tradicional II	UD 3	Arreglos Musicales III	UD 4	Conjunto Instrumental IV.	UD 5	Elementos de Dirección Musical
UD 6	Historia de la Música Popular	UD 7	Principios de la Gestión Ambiental	UD 8		UD 9		UD 10	

ANEXO: ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL