

**PROYECTO EDUCATIVO  
INSTITUCIONAL**

**P.E.I.**

**2025-2031**

## PRESENTACIÓN

El Instituto de Educación Superior Privado “**CompuMaster de la Salud**”, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Ica, presenta su Proyecto Educativo Institucional (PEI) como una herramienta estratégica de gestión diseñada para orientar sus actividades pedagógicas, institucionales y administrativas, en el marco de las normas y disposiciones legales vigentes en el sistema educativo peruano.

El PEI constituye un instrumento de gestión de mediano y largo plazo que refleja el compromiso del instituto con el mejoramiento continuo, el equipamiento adecuado, y el logro de estándares de calidad educativa. A través de este documento, se estructuran los programas de estudio que el instituto oferta, los cuales están alineados con las demandas del mercado laboral, las necesidades de la comunidad, y los desafíos del sector salud en el contexto regional y nacional.

Este documento integra y articula la participación de toda la comunidad educativa, promoviendo el cumplimiento de los fines de la institución y consolidando una formación integral, ética e innovadora. En su contenido, el PEI desarrolla de manera diferenciada los grandes propósitos institucionales, detallados en su misión y visión, y plantea estrategias generales que garantizan su realización.

Asimismo, el Proyecto Educativo Institucional establece de manera clara los objetivos estratégicos y las metas a alcanzar, alineadas con la misión institucional y los fines formativos que emanan de ella. Este enfoque permite diseñar planes de trabajo coherentes y sostenibles, asegurando una planificación que oriente el crecimiento del instituto, promueva la excelencia académica y fomente la inserción laboral de sus egresados.

El PEI, como marco rector de la gestión educativa del Instituto “CompuMaster de la Salud,” constituye una guía esencial para la formulación y alineación de los demás instrumentos de gestión, consolidando su función como un referente estratégico para el desarrollo integral de la institución y el bienestar de sus estudiantes.



# I

# ASPECTOS GENERALES

- **1.1 DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN**

**1.1.1. Nombre del Instituto de Educación Superior**

**Instituto de Educación Superior Privado  
“CompuMaster de la Salud”**

**1.1.2. Domicilio legal**

UBICACIÓN GEOGRAFICA	
- Departamento	ICA
- Provincia	ICA
- Distrito	ICA
- Dirección	Calle Nicolás de Rivera El Viejo N° 102, distrito, provincia y departamento de Ica.

**1.1.3 Local Institucional**

N.º de local/filial	Localización y ubicación del local/filial			
	Dirección	Distrito	Provincia	Departamento
L001 SEDE PRINCIPAL	Calle Nicolás de Rivera El Viejo N ° 102	ICA	ICA	ICA

#### 1.1.4 Datos generales de la Gestión Pedagógica y Administrativa

<b>IDENTIFICACIÓN ADMINISTRATIVA</b>	
- Dirección Regional de Educación	Ica
- Nivel Educativo	Superior
- Modalidad del servicio	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presencial</li></ul>
- Programas de Estudio Autorizados	P01: Enfermería Técnica P02: Farmacia Técnica P03: Terapia Física y Rehabilitación
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Semipresencial</li></ul> P04: Enfermería Técnica P05: Farmacia Técnica P06: Nutrición Técnica
- Gestión	Privado
- Turno	Mañana – Tarde - Noche
- Portal Web	<a href="http://www.CompuMaster.edu.pe">www.CompuMaster.edu.pe</a>

**II**

**IDENTIDAD**

**INSTITUCIONAL**

El Instituto de Educación Superior Privado “**CompuMaster de la Salud**”, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Ica, se erige como una institución educativa comprometida con la formación técnica de excelencia en el ámbito de la salud. Ofrecemos un servicio educativo presencial y semipresencial, centrado en garantizar una experiencia formativa integral y orientada a las necesidades actuales del sector salud y del mercado laboral.

Nuestra institución cuenta con una propuesta pedagógica innovadora y de calidad, diseñada para desarrollar competencias técnicas y humanas en siete programas de estudios especializados, en la modalidad presencial y semipresencial:

1. **Enfermería Técnica (presencial y semipresencial)**, orientada a formar profesionales técnicos capacitados para brindar cuidados integrales con enfoque ético e intercultural.
2. **Farmacia Técnica (presencial y semipresencial)**, enfocada en preparar técnicos con habilidades para la gestión, dispensación y control de medicamentos y productos afines, acorde a las normativas vigentes del sector.
3. **Terapia Física y Rehabilitación (presencial)**, que busca formar especialistas en técnicas de prevención y recuperación funcional, contribuyendo al bienestar físico y la calidad de vida de los pacientes.
4. **Nutrición Técnica (semipresencial)**, orientada a formar profesionales técnicos capaces de ejecutar acciones de promoción de la salud, prevención de enfermedades y asistencia en el soporte alimentario-nutricional en las diferentes etapas de vida, bajo estándares de calidad e inocuidad alimentaria.

Desde nuestro campus en Ica, nos proponemos ser un referente en educación técnica de salud, promoviendo el desarrollo personal, académico y profesional de nuestros estudiantes. El modelo educativo de “CompuMaster de la Salud” se fundamenta en la excelencia académica, la innovación pedagógica y la ética, aspectos clave para garantizar la formación de profesionales altamente calificados que contribuyan al progreso de la región y del país.

Con una infraestructura moderna, docentes calificados y un enfoque de aprendizaje práctico en escenarios reales, el instituto se alinea con los fines de la educación superior establecidos en la Ley N.º 30512, fomentando la investigación aplicada, la responsabilidad social y la inserción laboral efectiva de nuestros egresados.

## 2.1. VISIÓN

Al 2031, consolidarnos como un Instituto de Educación Superior líder en la formación de profesionales técnicos en salud en la región Ica, reconocido por su excelencia académica, enfoque inclusivo y compromiso con la equidad, la innovación y el desarrollo sostenible del sistema de salud peruano.

## 2.2 MISIÓN

Formar profesionales técnicos en salud competentes, éticos e inclusivos, mediante una educación de calidad centrada en el estudiante, articulada con las necesidades del sistema de salud y orientada al desarrollo sostenible de la región y del país.

## 2.3. VALORES

- **Disciplina:** Es un valor fundamental en el proceso formativo de las personas, este elemento nos desarrolla como seres cívicos e inculca en nosotros la autorresponsabilidad.
- **Honestidad:** Practicar principios que tienen como fin el bien y el trabajo honrado y el predominio de la verdad en el desarrollo de sus actividades, con rectitud y sinceridad en sus palabras ganándose la confianza de sus autoridades académicas y laborales.
- **Responsabilidad:** Cumplir puntualmente con las tareas académicas y laborales asignadas; asistir puntualmente a sus reuniones de trabajo y actividades académicas y cumplir oportunamente los compromisos en las actividades institucionales.

- **Respeto:** Mostrar el reconocimiento, aprecio y valoración de las cualidades de las demás personas, bienes, instituciones, normas y principios que constituyen el medio donde se desenvuelve la persona humana, respetándose a sí mismo y a sus semejantes.
- **Innovación:** Pensar de manera divergente para idear soluciones diferentes a los problemas o situaciones que se presenten.
- **Trabajo en equipo:** Participar activamente en la prosecución de una meta común, subordinando intereses personales a los objetivos del equipo. Implica colaborar, cooperar con los demás, formar parte de un grupo humano y trabajar juntos.

## 2.4 FINES

Son fines del Instituto de Educación Superior Privado “**CompuMaster de la Salud**”:

- a) Formar profesionales técnicos en el ámbito de la salud, comprometidos con el desarrollo individual, social e inclusivo, para un adecuado desempeño en el entorno laboral regional, nacional y global.
- b) Contribuir al progreso del país y al crecimiento sostenible de la región de Ica, a través de la mejora del nivel educativo, la promoción de la productividad y el incremento de la competitividad en el sector salud.
- c) Brindar una oferta formativa de calidad, fundamentada en estándares internacionales, que responda a las necesidades del sistema de salud y de los sectores productivos y educativos de la región.
- d) Promover el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada y la educación continua, fomentando el equilibrio entre la oferta educativa y la demanda laboral en el campo de la salud.
- e) Formar técnicos de alto nivel ético y profesional, capaces de utilizar, crear y adaptar tecnologías innovadoras para responder a los desafíos del sistema de salud, fortaleciendo su desempeño laboral y atendiendo las demandas de los sectores sociales y económicos.
- f) Garantizar una formación integral que fomente valores, actitudes positivas, y un compromiso con la responsabilidad social, orientada al bienestar y desarrollo de una sociedad justa.
- g) Impulsar la empleabilidad efectiva de los egresados, mediante alianzas estratégicas con instituciones del sector salud y programas de inserción laboral, asegurando su impacto en

la mejora del sistema sanitario.

## **2.5 FUNDAMENTACIÓN**

### **Queremos ser**

Una sólida institución educativa capaz de brindar una Educación Integral, bajo los lineamientos, principios de calidad y excelencia, así como también en la convivencia pacífica, intelectual y moral, como agente transformador de la sociedad.

Promotor de un proyecto educativo que haga a nuestra sociedad más justa, libre, humana, fraterna, solidaria y participativa, que integre la cultura, la ciencia y la técnica, la ética como exigencia de un auténtico desarrollo.

Una institución dinámica, orientadora, innovadora, participativa, pedagógica y promotora de la investigación.

### **Fundamentos antropológicos**

Como el objeto fundamental de la Antropología es el estudio de la persona humana; como Comunidad Educativa, hemos propuesto analizar:

¿Cuáles son los fundamentos que caracterizan a la persona?

¿Cuál es el fin de la Educación con relación a la persona?

¿Cuál debe ser el perfil de nuestro estudiante?

¿Cuál el perfil del docente?

¿Cómo el currículo debe facilitar el desarrollo personal del estudiante?

Hacer que perciba su realidad en la acción; a reconocerse a sí mismo como persona; a reconocer al otro como su par, y descubrir en la comunidad el encuentro transformador de persona a persona.

### **Fundamentos sociológicos**

Es la relación existente entre la sociedad y la educación; tener en cuenta que en nuestro proyecto el tipo de sociedad debe organizarse en el proceso del currículo; resaltando ideas, dignidad humana, solidaridad colectiva, conciencia social, valores, tradiciones, es decir su unidad, identidad y autenticidad en el tiempo y en el espacio.

### **Fundamentos filosóficos**

Se tendrá en cuenta el perfil del estudiante y del formador, que se ha de orientar en la institución con lo que es y debe ser la comunidad educativa.

Se promoverá la educación de esta nueva generación más tecnificada que pensante y lograr un tipo de hombre nuevo; con una formación independiente capaz de pensar por cuenta propia, con amplios conocimientos sobre los fundamentos de la ciencia, dotados de un profundo sentido de solidaridad humana.

### **Fundamentos psicológicos**

En el proceso del currículo tendrá en cuenta el desarrollo del estudiante en los procesos de aprendizaje. Se le proporcionará un buen ambiente de aprendizaje que estimule el desarrollo de sus potencialidades conociendo la realidad, necesidades y recursos del medio en que se desenvuelve.

### **Fundamentos epistemológicos**

El nuevo currículo se fundamenta en la idea que el formador y el estudiante han de estar actualizados en los avances de la ciencia tanto objetiva como humana; no quedarse en el campo teórico, sino llegar a la práctica a través del método científico e investigativo. Todo esto constituye una reflexión “SOBRE EL SABER”.

### **Fundamentos pedagógicos**

Tenemos como centro de interés al estudiante en su proceso de aprendizaje, utilizando metodologías activas. El Instituto de Educación Superior Privado “CompuMaster de la Salud” adopta la pedagogía activa constructivista, según la cual la educación debe preparar al futuro profesional para solucionar los posibles problemas que se le presenten en la vida como individuo o como ser social. Aprender es encontrar significados, criticar, investigar y transformar la realidad en su entorno.

### **Fundamentos teóricos**

Conducen a una reflexión profunda y seria de los representantes de la comunidad educativa acerca de: la persona humana, la familia y la sociedad; el saber y la ciencia; el desarrollo de las potencialidades; habilidades y actitudes del educando; la relación formador - estudiante, la institución educativa, el currículo, los fines de la educación y los valores; que van a sustentar y orientar el proceso dentro de la comunidad educativa y los cambios que allí se generen.

## **2.6 MARCO LEGAL**

- Constitución política del Perú
- Ley General de Educación No. 28044 y su modificatoria Ley No. 28123.
- Ley N<sup>a</sup> 30512-Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera de sus Docentes.
- Decreto Supremo N<sup>o</sup> 010-2017-MINEDU, Reglamento de la Ley N<sup>o</sup> 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Resolución Viceministerial N<sup>o</sup> 178-2018-MINEDU-Lineamientos Académicos Generales de los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.

**III**

**DIAGNÓSTICO**

**SITUACIONAL**

## **3.1. ANÁLISIS INTERNO**

### **3.1.1 FORTALEZAS**

- Programas profesionales técnicos en áreas de alta demanda laboral: Enfermería Técnica, Farmacia Técnica, Terapia Física y Rehabilitación y Nutrición Técnica.
- Infraestructura moderna, funcional y adecuada a las necesidades formativas del sector salud, con planificación de mantenimiento preventivo y correctivo.
- Equipo docente con experiencia en el sector salud y comprometido con la formación profesional técnica de calidad.
- Modelo pedagógico que promueve la interacción directa entre estudiantes y docentes en escenarios reales de aprendizaje.
- Plan institucional de implementación progresiva de servicios complementarios y de seguridad para la comunidad educativa.

### **3.1.2 DEBILIDADES**

- Instituto en etapa inicial sin posicionamiento consolidado en el mercado educativo regional.
- Alumnos que priorizan el trabajo temporal en campañas de cosecha sobre la continuidad académica.
- Limitada red de convenios vigentes con empresas y entidades públicas para las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y empleabilidad, en proceso de ampliación.

## **3.2. ANÁLISIS EXTERNO**

### **3.2.1. OPORTUNIDADES**

- Alta demanda laboral en el sector salud, tanto público como privado, a nivel regional y nacional.
- Marco normativo favorable (Ley 30512, normativa de CBC y LAG) que promueve la mejora continua de la calidad educativa.
- Posibilidad de establecer convenios con instituciones de salud para prácticas o experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y

pasantías, así como con empresas para la inserción laboral.

- Crecimiento económico de Ica, con expansión de clínicas y centros de salud, lo que incrementa la necesidad de personal profesional técnico capacitado.
- Avances tecnológicos aplicables a la enseñanza, con potencial para modernizar y diversificar los procesos formativos.

### **3.2.2 AMENAZAS**

- Competencia de instituciones educativas que ofrecen programas similares a menor costo o con mayor trayectoria en la región.
- Cambios en la normativa de licenciamiento o condiciones básicas que exijan nuevas inversiones o adecuaciones.
- Riesgos económicos que podrían reducir la capacidad de los estudiantes para costear sus estudios.
- Dificultades para incorporar tecnologías educativas innovadoras por falta de inversión o resistencia al cambio.
- Riesgos naturales como sismos en la región de Ica, que podrían afectar la continuidad de las operaciones.

### 3.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL IES “CompuMaster de la Salud” 2025 AL 2031

OBJETIVOS DE GESTIÓN ACADÉMICA-PEDAGÓGICA		
OBJETIVO ESTRATEGICO	ACCIONES ESTRATEGICAS	METAS 2031
<b>OE1.</b> Insertar al mercado laboral egresados competitivos con formación integral que contribuyan al desarrollo de Ica y del país.	Desarrollar un programa integral de inserción laboral y seguimiento de egresados, enfocado en la mejora continua de la calidad educativa y la satisfacción de los empleadores.	Lograr que al menos el 75% de los egresados se inserten en el mercado laboral en su campo de estudio dentro de los primeros seis meses posteriores a su graduación, y que el 80% de los empleadores se encuentren satisfechos con las competencias de los egresados.
<b>OE2.</b> Promover la capacitación docente, en el marco de la búsqueda de la calidad educativa, incentivando el compromiso y actualización permanente para brindar aprendizajes significativos.	Diseñar un plan de capacitación docente acogiendo sus necesidades de reforzamiento y actualización.	Implementar un plan de desarrollo profesional continuo que asegure que al menos el 95% del cuerpo docente participe en programas de capacitación y actualización cada año, enfocándose en metodologías innovadoras de enseñanza y tecnología educativa, resultando en una mejora visible en la calidad de la enseñanza, medido por evaluaciones de desempeño docente y retroalimentación de los estudiantes.
<b>OE3.</b> Diversificar la oferta formativa institucional mediante el diseño e implementación de programas de estudios en modalidad presencial y semipresencial, garantizando estándares de calidad en ambas modalidades.	Diseñar e implementar un sistema integral para la gestión de programas presenciales y semipresenciales que incluya análisis de pertinencia, currículo por competencias, entorno virtual de aprendizaje, capacitación docente y seguimiento académico.	Lograr que al menos el 40% de los programas de estudios ofertados por la institución se desarrollen en modalidad semipresencial, debidamente licenciados ante el MINEDU.

<b>OBJETIVOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>		
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b>	<b>ACCIONES ESTRATEGICAS</b>	<b>METAS 2031</b>
<b>OE4.</b> Mejorar los procesos académicos y administrativos para garantizar una formación profesional técnica de calidad y eficiencia operativa.	Optimizar y digitalizar procesos académicos y administrativos.	Lograr que el 100% de los procesos académicos y administrativos estén optimizados, digitalizados y sean plenamente funcionales, mejorando la eficiencia operativa en un 50% comparado con el año de inicio.
	Implementar servicios complementarios integrales para los estudiantes, como asesoramiento psicológico y actividades extracurriculares.	Establecer y mantener un portafolio completo de servicios complementarios (asesoramiento psicológico, tutorías, actividades extracurriculares) con un índice de satisfacción estudiantil superior al 90%.
	Compromisos asumidos por las direcciones y jefaturas con planes de trabajo elaborados.	Lograr que el 100% de las direcciones y jefaturas cumplan y superen sus compromisos anuales, reflejado en evaluaciones de desempeño con calificaciones superiores al 85%.
<b>OE5.</b> Fomentar la empleabilidad e inserción al mercado laboral de nuestros estudiantes y egresados del instituto.	Apoyo para la intermediación e inserción laboral de los estudiantes y egresados de los programas de educación del instituto.	Alcanzar una tasa de empleabilidad y/o creación de empresas del 35% para los egresados, dentro de los 12 meses siguientes a su graduación.
	Apoyo técnico para el emprendimiento de los estudiantes y egresados de los programas de estudios del instituto.	
<b>OE6.</b> Implementar convenios con empresas privadas o entidades públicas que permitan que nuestros estudiantes puedan desarrollar sus experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	Implementar un plan sistemático para identificar y contactar empresas y entidades públicas que puedan ofrecer experiencias formativas valiosas.	Establecer más de 10 convenios activos con empresas y entidades públicas que faciliten experiencias reales de trabajo de nuestros estudiantes.
	Crear y ofrecer paquetes de incentivos para atraer empresas y entidades públicas a firmar convenios.	
	Desarrollar un sistema para evaluar la efectividad de los convenios establecidos,	

	asegurando que estos proporcionen experiencias relevantes y de calidad a los estudiantes.	
<b>OE7.</b> Consolidar los mecanismos de seguridad y vigilancia institucional.	Implementar mejoras en la identificación y evaluación de riesgos a los que se expone la comunidad educativa.	Desarrollar e implementar un sistema integral de gestión de riesgos y seguridad que reduzca los incidentes de seguridad en un 100% comparado con el año de inicio.

<b>OBJETIVOS DE GESTIÓN ECONÓMICA-FINANCIERA</b>		
<b>OBJETIVO ESTRATEGICO</b>	<b>ACCIONES ESTRATEGICAS</b>	<b>METAS 2031</b>
<b>OE8.</b> Lograr el crecimiento institucional, a través del posicionamiento y liderazgo del instituto, que permita la captación de nuevos estudiantes, con enfoque de optimización de recursos, a fin de garantizar la continuidad del servicio y la sostenibilidad institucional.	Implementar una campaña de marketing digital dirigido a potenciales estudiantes.	Incrementar la matrícula en los programas de estudio en un 75% respecto a las cifras de inicio, mediante estrategias de marketing digital, alianzas con escuelas secundarias y eventos de orientación profesional.
	Identificar áreas de alta demanda en el mercado laboral mediante la colaboración con líderes de la industria y análisis de mercado.	Lanzar y consolidar al menos 5 programas de formación continua que respondan a las necesidades del mercado laboral, logrando una participación anual de 80 profesionales en estos programas.
<b>OE9.</b> Optimizar la infraestructura y equipamiento para las actividades académicas y administrativas en los diferentes programas de estudios que se ofertan.	Inversión en infraestructura, equipamiento, mobiliario y otros, de acuerdo a la necesidad institucional.	Realizar inversiones estratégicas en infraestructura y equipamiento que aseguren un aumento del 50% en la capacidad instalada del instituto, permitiendo así atender la demanda creciente de estudiantes y garantizar la calidad educativa.
	Plan de mantenimiento de infraestructura y equipamiento oportuno y adecuado para el uso de estudiantes, docentes y personal administrativo.	Establecer y ejecutar un plan de mantenimiento preventivo y correctivo que asegure la operatividad del 100% del equipamiento e infraestructura, minimizando los tiempos de inactividad y prolongando la vida útil de los activos institucionales.

**IV**

**PROPUESTA**

**PEDAGOGICA**

El Instituto orienta su propuesta pedagógica de un modo reflexivo en la búsqueda de la toma de conciencia y el respeto por sus ritmos y estilos de aprendizaje de los educandos, el uso de las herramientas y tecnología virtual, para la formación de nuestros alumnos en valores y conocimientos, para el logro de su integración al mundo laboral, moderno y competitivo.

Teniendo en cuenta los principios generales de la Educación Peruana y la concepción moderna del proceso aprendizaje – enseñanza que integra el proceso interno de construcción y reconstrucción activa de representaciones significativas y la mediación de los docentes como generadores de situaciones favorables, además tomando en cuenta las bases psicopedagógicas y epistemológicas que sustenta el constructivismo con los enfoques de Vygotsky, Piaget, Ausubel, Cron Bach, Maturana, etc.

#### **4.1. RÉGIMEN ACADÉMICO**

##### **4.1.1. EDUCACIÓN SUPERIOR**

La Educación superior está referida a la última etapa del proceso de aprendizaje académico. Se imparte en institutos y escuelas superiores, o universidades. La educación superior es un paso posterior a la educación secundaria y es común, aunque no imprescindible, que exista una selección de acceso a las instituciones de enseñanza superior basada en el rendimiento escolar durante la etapa secundaria.

La UNESCO se ocupa también de la educación superior transfronteriza y de la manera de asegurar la calidad, con especial atención a la movilidad y la homologación de diplomas, y facilita los instrumentos que protegen a los estudiantes y a otros copartícipes de las prestaciones educativas de escasa calidad. La UNESCO fomenta el diálogo sobre políticas y contribuye a realzar la educación de calidad, fortaleciendo la capacidad de investigación de las instituciones de tercer ciclo y el intercambio de conocimientos por encima de las fronteras.

La Educación Superior, de conformidad con la Ley N° 28044, Ley General de Educación, tiene como finalidad consolidar la formación integral de las personas, que produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia

y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país.

En este marco, el Ministerio de Educación viene impulsando la mejora de la calidad de la educación técnico-productiva y superior tecnológica, posibilitando su articulación a las demandas actuales y futuras del entorno productivo, favoreciendo el rápido acceso y la empleabilidad de los ciudadanos, y contribuyendo, de este modo, al desarrollo económico, productivo y social del país.

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

La Educación Superior Tecnológica se ofrece en los Institutos de Educación Superiores (IES), cuya finalidad es formar profesionales polivalentes, competitivos y con valores, que desarrollen competencias profesionales y capacidades emprendedoras, que respondan a las características y demandas del mercado local, regional y nacional en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

El Instituto, en su tarea de formar recursos humanos como parte de la segunda etapa del Sistema Educativo Nacional, ha orientado su quehacer educativo con la finalidad de formar profesionales competitivos, polivalentes y con valores que desarrollen competencias profesionales que respondan a las características y demandas del mercado local, regional, nacional e internacional en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

La Ley N° 30512 establece principios que sustentan la educación superior en la formación integral de las personas, siendo la calidad educativa y la pertinencia fundamentales en el proceso formativo para el incremento de posibilidades de empleabilidad con mejores condiciones laborales, facilitando el tránsito entre el mundo educativo y laboral.

#### **4.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN ACADÉMICO DEL INSTITUTO.**

##### **4.1.2.1. Pertinencia y dinámica**

La oferta formativa del Instituto debe responder a las demandas y necesidades del contexto productivo/servicios, laboral y social a nivel local, regional, nacional e internacional, y lograr la inserción laboral de sus egresados, por ello, la oferta formativa debe actualizarse

permanentemente para responder de manera oportuna a los continuos cambios, tendencias y desafíos de los diferentes contextos.

#### **4.1.2.2 Flexible**

La organización curricular adoptado por el Instituto es flexible, responde a las características propias de cada especialidad, para lo cual el servicio educativo permite a los estudiantes y profesores tener mayor movilidad, convalidación de las unidades didácticas, traslados, entre otros, que posibilita el desarrollo de capacidades para desempeñarse de manera eficiente en uno o más puestos de trabajo afines, facilitando la alternancia entre el empleo y la formación, permitiendo la inserción, reinserción o movilidad en el contexto laboral y formativo.

#### **4.1.2.3. Permanente e integral**

Los diferentes niveles de formativos establecidos por el Instituto, promueven trayectorias formativas, permitiendo a los estudiantes acceder a niveles de formación superior, además de renovar, diversificar y consolidar su desarrollo profesional de manera permanente e integral en diferentes contextos a lo largo de la vida. El entorno laboral plantea la necesidad de fortalecer y adquirir nuevas habilidades, actualizar los conocimientos y anticipar tendencias.

### **4.2. NIVEL FORMATIVO DESARROLLADO POR EL INSTITUTO**

El IES Privado “CompuMaster de la Salud” plantea que los programas de estudios de Enfermería Técnica, Farmacia Técnica, Terapia Física y Rehabilitación y Nutrición Técnica, corresponden al nivel formativo PROFESIONAL TÉCNICO.

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

#### **4.3. LINEAMIENTOS ACADÉMICOS GENERALES**

Los Lineamientos Académicos Generales son lineamientos educativos que sirven para orientar el desarrollo de la gestión educativa de los institutos de educación superior y las escuelas de educación superior tecnológica, se conforman con la Resolución Viceministerial N° 049-2022-MINEDU - Actualizar los “Lineamientos Académicos Generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica”, aprobados por el artículo 3 de la Resolución Viceministerial N° 178-2018-MINEDU y modificados por la Resolución Viceministerial N° 277-2019-MINEDU y otras normas complementarias que emanen del ente rector.

#### **4.4. ENFOQUE PEDAGÓGICO**

El enfoque pedagógico de la educación superior tecnológica se fundamenta en un modelo constructivista que ubica al estudiante como protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje facilitando el logro de las competencias específicas y para la empleabilidad y le permite enfrentarse a las exigencias actuales del mercado laboral. Dicho enfoque coadyuva en el desarrollo de habilidades para la resolución de problemas, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la autonomía, la capacidad de construir conocimientos y habilidades que contribuyen en el desempeño efectivo del estudiante en sus diferentes entornos como el laboral, social, cultural y personal.

Asimismo, el enfoque pedagógico integra aspectos curriculares basados en competencias y en resultados de aprendizaje, así como en el desarrollo de metodologías activas, entornos flexibles de aprendizaje, uso de recursos tecnológicos como herramientas de apoyo para el proceso de enseñanza aprendizaje. El acompañamiento docente es clave para guiar al estudiante en el logro de las competencias vinculadas al programa de estudios, así también permite la evaluación del logro de las competencias.

El instituto define su propio modelo formativo tomando como referente directo el enfoque pedagógico de la educación superior tecnológica. El modelo formativo debe integrar los elementos fundamentales del enfoque pedagógico de la educación superior tecnológica, sus estrategias y metodologías en concordancia con las características institucionales, la oferta

formativa y el contexto social y laboral de la institución; de tal manera que sirva de guía para la implementación del servicio educativo.

Sobre esta base el instituto determina si desarrollara un modelo formativo centrado en la institución educativa o un modelo formativo centrado en la empresa que le permita el desarrollo de una formación integral de sus estudiantes.

En base a lo especificado, el Instituto adopta el modelo constructivista como marco integrador que coincide en los siguientes postulados básicos:

- El rol protagónico del estudiante en la construcción de su conocimiento.
- La búsqueda central que el estudiante conozca y sea consciente de sus procesos e instrumentos para desarrollar el conocimiento.
- La preparación del estudiante para que sea capaz de producir, organizar y procesar la información.
- La necesidad de enlazar los nuevos conocimientos a los conocimientos ya adquiridos.

Para ello, postulamos los siguientes principios:

**1. Principio de la construcción de sus propios aprendizajes (Epistemología Genética de Jean Piaget)**

El aprendizaje es un proceso de construcción interno, activo, individual e interactivo y colectivo con el medio social y natural. Los estudiantes para aprender, utilizan estructuras lógicas que dependen de variables como el contexto y los aprendizajes adquiridos anteriormente.

**2. Principio de la necesidad de desarrollo del lenguaje y del acompañamiento de los aprendizajes (Teoría Socio histórica de Lev Vigotsky)**

La interacción entre el estudiante y el docente, sus compañeros y su entorno, se produce a través del lenguaje. Expresar los pensamientos organizando las ideas y facilitando el desarrollo de las mismas. Esto obliga a propiciar interacciones en las aulas más motivantes y saludables. En este contexto el docente crea situaciones de aprendizaje adecuados para facilitar la construcción de los saberes, proponer actividades variadas y graduadas. El docente orienta y conduce las tareas, promueve la reflexión, ayuda a obtener conclusiones, etc.

**3. Principio de la significatividad de los aprendizajes (Aprendizaje Significativo de David Ausbel)**

El aprendizaje significativo es posible si el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los que ya posee. En la medida que el aprendizaje sea significativo para ellos, será posible el desarrollo de la motivación para aprender y la capacidad de construir nuevos aprendizajes.

4. **Principio de la organización de los aprendizajes Está relacionado con la Teoría de Jean Piaget.**  
Las relaciones que se establecen entre los diferentes conocimientos se amplían a través del tiempo y da la oportunidad de aplicarlos en la vida.
5. **Principio de la integralidad de los aprendizajes (Estructura de Andamiajes de Brunner)**  
El aprendizaje es un proceso mediante el cual se consolida los aprendizajes del estudiante para acercarse al entorno real para que el estudiante alcance metas previamente fijadas.

#### **4.4.1. ENFOQUES TRANSVERSALES**

En el Instituto De Educación Superior Privado “CompuMaster de la Salud” se ha priorizado los enfoques considerados más relevantes para la formación de los estudiantes, su entorno y nuestro país. Estos enfoques se ven reflejados en nuestros valores, reglamentos, normas administrativas y académicas, unidades didácticas, de tal forma que se evidencien en nuestra gestión institucional.

Asimismo, los enfoques transversales aportan concepciones centrales sobre las personas, sus formas y ámbitos de relación, sus roles y derechos, así como acerca de la sociedad, el desarrollo, el ambiente, la cultura, el bien común, las mismas que se traducen en formas específicas de actuar, reflejando determinados valores y actitudes que estudiantes, docentes, administrativos, directivos y especialistas deben asumir y practica desde la cotidianidad y cultura institucional de su comunidad educativa. Por lo que, se sugieren los siguientes enfoques transversales:

##### **4.4.1.1. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS**

En el Instituto De Educación Superior Privado “CompuMaster de la Salud”, asumimos que este principio es fundamental para el desarrollo de todas las actividades, puesto que concibe el ejercicio de derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; analiza y combate desigualdades, prácticas discriminatorias y relaciones de poder injustas, fomentando avances sostenibles en el proceso de desarrollo social. Su aplicación garantiza se promuevan

actividades de desarrollo y de reconocimiento a los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales.

#### **4.4.1.2. ENFOQUE AMBIENTAL**

Busca fomentar en los IES 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; por ello, se desarrolla una formación profesional ciudadana considerando hábitos, estilos de vida personal y profesional que garanticen el consumo responsable y sostenible de los servicios eco sistemáticos, de acuerdo a la actividad productiva o de servicio, generando una cultura ambiental que contribuya al desarrollo sostenible de su institución, localidad, región, país y mundo.

#### **4.4.1.3. ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Una de las características de nuestro país es la poca importancia que se le da al rol de la mujer, por lo general, en las unidades familiares y en los diversos grupos representativos de nuestra sociedad, la mujer no tiene la oportunidad de asumir roles de importancia significativa. En el IES “CompuMaster de la Salud” promovemos la igualdad de género, puesto que, se reconoce 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 de los derechos de las mujeres, donde una de las mayores dificultades es el acceso a la educación o sexismo académico: Esta situación incrementa la brecha en relación a las oportunidades laborales y autonomía económica. La implementación de este enfoque en la institución implica considerar las necesidades específicas de las mujeres y los hombres, favorecer la autonomía y empoderamiento de las mujeres, en especial, de aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad. Se propicia incorporar principios y prácticas cotidianas e institucionalizadas de equidad que garanticen entre otros aspectos el aumento del porcentaje de ingreso e inclusión de mujeres en programas de estudios con mayor remuneración y presencia en el mercado laboral.

#### **4.4.1.4. ENFOQUE DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD**

En el Instituto De Educación Superior Privado CompuMaster de la Salud, se reconoce a la discapacidad como problema social y la inclusión como derecho de las personas con discapacidad, por lo que al aplicar este enfoque en la institución se busca la transformación progresiva del servicio educativo en sus políticas, culturas y prácticas. De esta manera, los estudiantes con

discapacidad reciben el apoyo educativo y adecuaciones físicas necesarias, logrando eliminar las barreras de discriminación.

Se concibe la necesidad de acuerdo al nivel de discapacidad, su evaluación previa, su certificación emitida por el CONADIS, y/u otra emitida por la instancia que corresponda, definir los parámetros de intervención con dicha población, tomando en cuenta las condiciones de infraestructura y cuota disponible.

#### **4.4.1.5. ENFOQUE DE INTERCULTURALIDAD**

En el Instituto De Educación Superior Privado “CompuMaster de la Salud”, se busca orientar, articular y establecer los mecanismos de acción del instituto, para 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 cultura institucional. Ya que, nuestro país se caracteriza por su diversidad cultural, evidenciándose en: Diversidad étnica, lingüística, ética, en sus manifestaciones gastronómicas, en la concepción de nuestra historia y su futuro, en el aprovechamiento de nuestros recursos naturales, en la adaptación a su entorno y la naturaleza. Puesto que, entendemos que esta diversidad cultural es una ventaja, ya que nos permite entender y aceptar grupos humanos con diferentes costumbres, y a partir de ello, poder ofrecer a nuestros estudiantes la capacidad de interactuar con otras culturas a nivel nacional e internacional.

#### **4.4.2. PRINCIPIOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

La Educación Superior se sustenta en los siguientes principios:

- a) **Calidad educativa.** Capacidad de la Educación Superior para adecuarse a las demandas del entorno y, a la vez, trabajar en una previsión de necesidades futuras, tomando en

cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios de manera inclusiva, asequible y accesible. Valora los resultados que alcanza la institución con el aprendizaje de los estudiantes y en el reconocimiento de estos por parte de su medio social, laboral y cultural.

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

#### 4.4.3. MODELOS FORMATIVOS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA

##### MODELO FORMATIVO CENTRADO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Este modelo formativo tiene las siguientes características:

- a. La responsabilidad de la formación recae en la institución educativa.
- b. El proceso formativo se desarrolla en la institución educativa y a través de EFSRT, las que se realizan de acuerdo con lo establecido en los lineamientos académicos generales para los IES.
- c. El grado y/o título, según corresponda, es otorgado por la institución educativa.

#### 4.5. MODALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO

El IES Privado “CompuMaster de la Salud” desarrolla sus programas de estudio en las modalidades Presencial y Semipresencial, asegurando que la forma en que se desarrollan los créditos sea coherente con la naturaleza de las competencias de salud y los estándares de calidad vigentes.

##### 4.5.1. Cuadro de Oferta Formativa por Modalidad

<b>Programa de Estudio</b>	<b>Código</b>	<b>Modalidad</b>
Enfermería Técnica	P01 – P04	Presencial / Semipresencial
Farmacia Técnica	P02 – P05	Presencial / Semipresencial
Terapia Física y Rehabilitación	P03	Presencial
Nutrición Técnica	P06	Semipresencial

#### **4.5.2. Lineamientos para la Modalidad Presencial**

En esta modalidad, el aprendizaje se desarrolla con la presencia física simultánea de estudiantes y docentes en los entornos formativos de la institución, empresas o instituciones vinculadas, permitiendo una interacción directa y el uso de recursos tangibles.

##### **A. Estrategias y Técnicas Didácticas:**

- **Aprendizaje Experiencial:** Desarrollo de prácticas dirigidas en laboratorios de enfermería, gabinetes de terapia física y talleres de farmacia, donde el docente modela procedimientos clínicos reales.
- **Sesiones Teórico-Prácticas:** Clases magistrales interactivas complementadas con trabajos grupales presenciales, debates en aula y demostraciones.
- **Rotaciones Clínicas:** Visitas guiadas y sesiones de aprendizaje en entornos reales de salud para la observación y ejecución de competencias según el perfil de egreso.

##### **B. Entornos Formativos y Requerimientos Tecnológicos:**

- **Aulas Físicas:** Espacios diseñados para la interacción académica, equipados con mobiliario ergonómico y recursos multimedia (proyectores, sistemas de sonido y ecran).
- **Laboratorios Especializados:** Ambientes que cumplen con las normas de bioseguridad y cuentan con el equipamiento e insumos técnicos detallados en el Plan de Equipamiento del IES.
- **Conectividad en Sede:** Disponibilidad de red Wi-Fi para que los estudiantes accedan a recursos digitales y a la biblioteca virtual durante sus horas de estudio independiente en el campus.

##### **C. Organización de Horarios y Capacidad:**

- **Jornada Académica:** Las horas lectivas se desarrollan en turnos establecidos (Mañana/Tarde/Noche), respetando la carga horaria del plan de estudios.
- **Aforo y Ratios:** Se garantiza un máximo de [Ejemplo: 40] estudiantes por aula para sesiones teóricas, y ratios reducidos en laboratorios para asegurar la supervisión directa del docente durante procedimientos de salud.

##### **D. Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT):**

- Se desarrollan obligatoriamente de manera presencial en sedes de salud o farmacias, bajo la supervisión de un monitor del centro de prácticas y el seguimiento del docente supervisor del IES.
- Se rigen por convenios específicos que garantizan que el estudiante realice actividades vinculadas directamente a su programa de estudios.

##### **E. Evaluación y Retroalimentación Presencial:**

- Evaluación de Desempeño: Uso intensivo de guías de observación y listas de cotejo para calificar la ejecución de técnicas y procedimientos en tiempo real.
- Feedback Inmediato: El docente brinda retroalimentación verbal y escrita al finalizar las sesiones prácticas, permitiendo la corrección inmediata de errores técnicos antes de la evaluación sumativa.

#### **4.5.3. Lineamientos Específicos para la Modalidad Semipresencial (EVA)**

En cumplimiento de los numerales 11.1 y 11.2 de los LAG, la institución establece los siguientes lineamientos pedagógicos y tecnológicos para el desarrollo de las unidades didácticas en el Entorno Virtual de Aprendizaje (Q10):

A. Estrategias y Técnicas Didácticas en el EVA: Se prioriza el aprendizaje activo y colaborativo mediante:

- Sesiones Síncronas: Clases en tiempo real vía videoconferencia para la resolución de dudas y análisis de casos clínicos.
- Actividades Asíncronas: Foros de debate especializado, aprendizaje basado en problemas (ABP) y revisión de objetos de aprendizaje (lecturas, vídeos interactivos) alojados en el repositorio de Q10.
- Aprendizaje Autónomo: Guías de aprendizaje digital que orientan al estudiante en la construcción de su propio conocimiento antes de las sesiones presenciales.

B. Organización de Horarios y Carga Lectiva:

- Distribución de Créditos: El componente virtual se desarrolla entre el 30% y el 50% de los créditos totales. Las unidades didácticas de naturaleza teórica se desarrollan preferentemente en el EVA, mientras que las de naturaleza práctica, clínica y las EFSRT son estrictamente presenciales.
- Horarios: El instituto garantiza horarios diferenciados para la interacción virtual, asegurando que el estudiante tenga acceso a tutoría docente en bandas horarias que favorezcan la flexibilidad de la modalidad.

C. Capacidad de Estudiantes por Docente:

- Para garantizar la calidad y el acompañamiento personalizado en el EVA, se establece un ratio máximo de [Ejemplo: 30 o 40] estudiantes por docente en las secciones virtuales, permitiendo un seguimiento efectivo del progreso y la participación en foros.

D. Lineamientos para la Evaluación y Retroalimentación (Feedback):

- Evaluación en el EVA: Se emplean cuestionarios autocalificables, portafolios digitales y rúbricas de evaluación integradas en Q10.

- Retroalimentación Oportuna: Los docentes tienen la obligación de brindar *feedback* cualitativo y cuantitativo a través del EVA en un plazo máximo de 72 horas posteriores a la entrega de una actividad, asegurando que el estudiante identifique sus logros y oportunidades de mejora.

#### E. Requerimientos Tecnológicos (Hardware y Software):

- Plataforma (Software): Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS) Q10, integrado con herramientas de videoconferencia, biblioteca virtual especializada en salud y softwares especializados que complementan el proceso formativo.
- Infraestructura (Hardware): Servidores en la nube (Microsoft Azure) con alta disponibilidad. Para el acceso, el estudiante requiere un dispositivo con conexión a internet y hardware básico que soporte multimedia. El instituto provee en sede laboratorios de cómputo para estudiantes que requieran el uso de equipos.

#### F. Soporte y Acompañamiento:

- Se dispone de personal permanente para resolver incidencias de acceso o uso de la plataforma, y un sistema de Tutoría Virtual para el soporte emocional y académico del estudiante.

### **4.6. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE**

La evaluación en el IES Compumaster de la Salud es un proceso integral, sistemático y continuo, basado en un enfoque por competencias. Se rige bajo los siguientes componentes técnicos, de conformidad con el numeral 19 de los LAG:

#### **4.6.1. Tipos de Evaluación**

La institución aplica los siguientes tipos de evaluación para asegurar el logro de capacidades:

- ✓ Evaluación Diagnóstica: Se realiza al inicio del periodo o unidad para identificar saberes previos.
- ✓ Evaluación Formativa (Continua): Es el eje del proceso. Se aplica durante todo el desarrollo de la unidad didáctica (presencial y en el EVA) para brindar feedback oportuno y regular el aprendizaje.
- ✓ Evaluación Ordinaria: Denominada también evaluación sumativa, se aplica al término de cada unidad didáctica conforme al cronograma académico regular. Valora el nivel de logro de la capacidad vinculada a la unidad didáctica al finalizar el periodo lectivo, de conformidad con el numeral 19 de los LAG.

- ✓ Evaluación de Recuperación: Aplicable a estudiantes con notas entre 10 y 12.
- ✓ Evaluación Extraordinaria: Para estudiantes que adeudan hasta dos (02) unidades didácticas para egresar o cuando la unidad ya no está vigente, según las condiciones del Reglamento Institucional (RI).

#### **4.6.2. Sistema de Calificación y Aprobación**

- ✓ Escala: Se utiliza la escala vigesimal (0 a 20).
- ✓ Nota Mínima: La nota aprobatoria es trece (13). La fracción de 0.5 o más se redondea al entero superior a favor del estudiante solo en el promedio final de la unidad didáctica.
- ✓ Asistencia: El límite de inasistencias es del 30%. El estudiante que exceda este límite desapueba automáticamente la unidad didáctica (colocando la nota de 00 en el acta).
- ✓ Aprobación de Módulo: Requiere la aprobación de todas las unidades didácticas y las EFSRT correspondientes.

#### **4.6.3. Instrumentos de Evaluación**

Se seleccionan según la naturaleza de la capacidad (teórica o práctica) y la modalidad:

- ✓ Para saberes conceptuales/teóricos (Presencial y EVA): Pruebas objetivas, cuestionarios autocalificables en Q10, foros de debate calificados y mapas conceptuales.
- ✓ Para saberes procedimentales/prácticos: Rúbricas de desempeño, listas de cotejo, guías de observación (aplicadas en laboratorios y centros de salud) y portafolios de evidencias.

#### **4.6.4. Evaluación en la Modalidad Semipresencial (EVA)**

Para los créditos desarrollados a través del EVA (Plataforma Q10), la evaluación garantiza:

- ✓ Identidad: Mecanismos de validación del estudiante en exámenes virtuales.
- ✓ Interactividad: El docente debe registrar el feedback (retroalimentación) de las tareas en la plataforma en un plazo no mayor a [5] días.
- ✓ Evidencias Digitales: El EVA sirve como repositorio de las evidencias de aprendizaje que sustentan la calificación.

### **4.7. ORGANIZACIÓN CURRICULAR**

La formación basada en competencias y organizada curricularmente en módulos permite que las personas puedan avanzar progresivamente en la adquisición de niveles de competencia cada vez más amplios.

Esto implica que el docente sea generador de situaciones de aprendizaje centradas en el estudiante, cuyo rol es el mediador o facilitador del aprendizaje, que invite al estudiante a la adopción de una postura crítica, al desarrollo de su capacidad reflexiva, participativa, colaborativa, creativa, productiva; demostrando un comportamiento ético, y analice, cómo es como persona y qué es capaz de hacer.

Los programas de estudios de la Educación Superior Tecnológica deben responder a un conjunto de competencias que son requeridas en el mercado laboral. Para ello, tienen como referente directo al Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (en adelante CNOF), en el que se publican y actualizan progresivamente las competencias específicas vinculadas a una actividad económica principal y de ser el caso, a otras actividades económicas complementarias, de acuerdo a la dinámica del sector productivo.

Las actualizaciones realizadas en el CNOF que impacten en los programas de estudios que las instituciones educativas ofrecen, deben realizar los ajustes correspondientes en sus planes de estudios siempre que no se modifique el nivel formativo ni el número de créditos académicos del programa de estudios licenciado.

Los planes de estudio, programación curricular, y actividades de aprendizaje son responsabilidad de cada institución educativa, ya que se debe considerar además de la complejidad de las competencias, el grupo a quien va dirigido, el contexto local y nacional, el modelo educativo, entre otros.

#### **4.7.1. PERÍODO ACADÉMICO**

Es la unidad de tiempo que se establece en un programa estudios, requerida para desarrollar un conjunto de unidades didácticas vinculantes, asociadas como mínimo a una unidad de competencia.

El IES programa el período académico con una duración de dieciocho (18) semanas que incluye actividades de recuperación y evaluación. Cada período académico tiene una duración máxima de veinticuatro (24) créditos.

El IES define el número de periodos académicos según el nivel formativo del programa de estudios que ofertan.

#### **4.7.2. CRÉDITO Y HORA ACADÉMICA**

Para el IES el crédito académico es la unidad de medida en horas de trabajo académico que

requiere un estudiante para lograr los resultados de aprendizaje.

El crédito académico incluye los procesos de aprendizaje teóricos y prácticos realizados (en el aula, taller, laboratorio, campo, centros de investigación, empresas, entre otros espacios de aprendizaje) según corresponda.

Para las modalidades del servicio educativo presencial y semipresencial, cada crédito académico equivale a un mínimo de dieciséis (16) horas teórico-prácticas o a un mínimo de treinta y dos (32) horas de práctica.

Las horas de trabajo académico son de dos tipos: horas teórico-prácticas y horas prácticas. Las horas teórico-prácticas son espacios formativos de transmisión y construcción de conocimiento, que debe tener un componente de aplicación para reforzar la comprensión de dicho aprendizaje. Las horas prácticas son espacios formativos que permiten la consolidación del aprendizaje de los estudiantes a través de la aplicación de los conocimientos teóricos en diversidad de contextos.

En el caso de nuestros programas de estudios, tenemos los siguientes créditos y horas

<b>PROGRAMAS DE ESTUDIOS</b>	<b>MODALIDAD</b>	<b>CRÉDITOS</b>	<b>HORAS</b>
P01: Enfermería Técnica	Presencial	121	2704
P02: Farmacia Técnica	Presencial	121	2704
P03: Terapia Física y Rehabilitación	Presencial	120	2672
P04: Enfermería Técnica	Semipresencial	121	2704
P05: Farmacia Técnica	Semipresencial	121	2704
P06: Nutrición Técnica	Semipresencial	121	2800

### 4.7.3 COMPONENTES CURRICULARES

Atendiendo a la formación integral de los estudiantes, el IES deben contemplar en los planes de estudios de sus programas de estudios, los siguientes componentes curriculares:

#### 4.7.3.1 Competencias técnicas o específicas

Las competencias técnicas o específicas son funciones del proceso productivo que mínimamente es desarrollada por un trabajador, cada una responde, a un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes específicas, necesarias para que los estudiantes se adapten e inserten a un espacio laboral determinado para desempeñarse en una función específica.

Por ello el instituto adopta las competencias técnicas para el programa de estudios de:

#### ENFERMERÍA TÉCNICA

ORGANIZACIÓN SECTORIAL	
<b>SECTOR ECONÓMICO</b>	Salud humana y de asistencia social
<b>FAMILIA PRODUCTIVA</b>	Servicios sociales y de salud
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	Actividades de atención de la salud humana

##### **Unidad de competencia N.º 1:**

Realizar actividades de promoción de la salud con enfoque intercultural, de acuerdo con la situación local de salud, política sectorial, nacional, regional y la normativa vigente.

##### **Unidad de competencia N.º 2:**

Realizar actividades de prevención en salud individual y colectiva aplicando el enfoque intercultural, de acuerdo con guías, procedimientos establecidos y normativa vigente.

##### **Unidad de competencia N.º 3:**

Asistir en la atención de las necesidades básicas de la salud de la persona por etapas de vida, aplicando el enfoque intercultural y según indicaciones del jefe inmediato, el nivel de atención y la normativa vigente.

##### **Unidad de competencia N.º 4:**

Asistir en los cuidados integrales de salud a la persona en las diferentes etapas de vida aplicando el enfoque intercultural y de derechos, de género y familiar en concordancia con la normativa vigente.

## FARMACIA TÉCNICA

ORGANIZACIÓN SECTORIAL	
SECTOR ECONÓMICO	Salud humana y de asistencia social
FAMILIA PRODUCTIVA	Servicios sociales y de salud
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Actividades de atención de la salud humana

<b>Unidad de competencia N.º 1:</b> Realizar actividades de prevención en salud individual y colectiva aplicando el enfoque intercultural, de acuerdo con guías, procedimientos establecidos y la normativa vigente.
<b>Unidad de competencia N.º 2:</b> Realizar el expendio de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios y afines, bajo la supervisión del químico farmacéutico en establecimientos farmacéuticos públicos y privados y según las normas vigentes.
<b>Unidad de competencia N.º 3:</b> Asistir en los procesos administrativos de establecimientos farmacéuticos según normativa vigente.
<b>Unidad de competencia N.º 4:</b> Apoyar en la preparación de fórmulas magistrales y oficinales en los establecimientos farmacéuticos según normas vigentes.

## TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN

ORGANIZACIÓN SECTORIAL	
SECTOR ECONÓMICO	Salud humana y de asistencia social
FAMILIA PRODUCTIVA	Servicios sociales y de salud
ACTIVIDAD ECONÓMICA	Actividades de atención de la salud humana
<b>Unidad de competencia N.º 1:</b> Participar en actividades preventivas y promocionales de la salud física y ergonómica, como parte del equipo multidisciplinario de rehabilitación, bajo supervisión del profesional de la salud, con enfoque intercultural y acorde a las necesidades de la persona, familia y comunidad, política sectorial y normativa vigente.	

<p><b>Unidad de competencia N.º 2:</b></p> <p>Asistir en los procedimientos de evaluación fisioterapéutica, ergonómica, logopédica y médica de rehabilitación, de acuerdo a la indicación y supervisión del profesional de la salud de rehabilitación que corresponda, procedimientos establecidos y normativa vigente.</p>
<p><b>Unidad de competencia N.º 3:</b></p> <p>Asistir en procedimientos fisioterapéuticos, considerando el uso de los agentes físicos y aparatos mecánicos 6 , de acuerdo al plan de tratamiento de rehabilitación, supervisión e indicación del profesional de la salud de rehabilitación y normativa vigente.</p>
<p><b>Unidad de competencia N.º 4</b></p> <p>Asistir en el desarrollo de procesos terapéuticos de rehabilitación (individual y grupal), de acuerdo al plan de tratamiento, bajo la supervisión e indicación del profesional de la salud de rehabilitación y la normativa vigente.</p>

## NUTRICIÓN TÉCNICA

ORGANIZACIÓN SECTORIAL	
<b>SECTOR ECONÓMICO</b>	Salud humana y de asistencia social
<b>FAMILIA PRODUCTIVA</b>	Servicios sociales y de salud
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	Actividades de atención de la salud humana
<p><b>Unidad de competencia N.º 1:</b></p> <p>Asistir en el proceso de valoración nutricional de la persona bajo supervisión del profesional nutricionista, considerando el modelo de atención en salud y normativa vigente.</p>	
<p><b>Unidad de competencia N.º 2:</b></p> <p>Apoyar en la distribución de la ración alimentaria<sup>4</sup> según la indicación dieto terapéutica indicada por el profesional nutricionista, de acuerdo a procedimientos manuales, guías establecidas y normativa vigente.</p>	
<p><b>Unidad de competencia N.º 3:</b></p> <p>Participar en los procesos y procedimientos del servicio de alimentación y nutrición del establecimiento de salud, entidad u organización pública o privada, bajo supervisión del profesional nutricionista y normativa vigente.</p>	
<p><b>Unidad de competencia N.º 4:</b></p> <p>Apoyar en el proceso de preparación de las fórmulas enterales y el manejo de la leche materna, de acuerdo a las indicaciones del profesional nutricionista y normativa vigente.</p>	
<p><b>Unidad de competencia N.º 5:</b></p> <p>Participar en acciones de prevención y promoción de la salud vinculados con la alimentación y nutrición de acuerdo a las necesidades de salud de la población, aplicando el enfoque de interculturalidad, bajo supervisión del profesional nutricionista y normativa vigente.</p>	

### **6.7.3.1. Competencias para la empleabilidad**

Conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse en el trabajo a lo largo de la vida en diferentes contextos, están vinculadas con características personales y sociales. En el ámbito laboral facilitan la inserción, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro, así como los procesos de innovación obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional.

Se relacionan con competencias vinculadas a comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo, solución de problemas, autonomía, toma de decisiones, proactividad, pensamiento crítico, ética, compromiso con la organización, responsabilidad social, pensamiento estratégico, tecnologías de la información, metodologías de investigación, gestión.

Se pueden incorporar competencias básicas según necesidad y previa evaluación de parte del IES, a fin de asegurar un nivel homogéneo y que permita la adquisición de las competencias específicas.

El grado de complejidad y priorización de estas competencias está directamente asociado al nivel de exigencia requerido en el contexto laboral vinculado, es decir deberá ser complementario a las competencias específicas del programa de estudios.

En algunos casos, algunas de las competencias para la empleabilidad, pueden ser competencias específicas debido a la naturaleza del programa de estudios. De acuerdo con ello, es posible asignarles mayor número de créditos según la necesidad.

Las competencias sean técnicas o específicas, de empleabilidad, de investigación e innovación y sus correspondientes indicadores de logro (los cuales deben expresarse en resultados de aprendizaje) deben estructurarse considerando:

- a. Para el caso de las competencias: un verbo (en infinitivo) + objeto+ condición.
- b. En el caso de los indicadores de logro el verbo a emplear es un verbo (en presente indicativo) + objeto + condición, de acuerdo a lo señalado en el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa.

El instituto adopta las competencias para la empleabilidad para el programa de estudios de:

## COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD PARA NUESTROS SIETE PROGRAMAS DE SALUD

### **Competencia para la empleabilidad N° 01:**

**Resolución de operaciones matemáticas:** Aplicar diferentes conceptos matemáticos para comprender y proyectar los indicadores de salud y mejorar los procedimientos o tareas vinculados al área profesional de acuerdo a los requerimientos de su entorno laboral de manera ética y responsable.

### **Competencia para la empleabilidad N° 02:**

**Comunicación Efectiva:** Expresar de manera clara conceptos, ideas, sentimientos, hechos y opiniones en forma oral y escrita para comunicarse e interactuar con otras personas en contextos sociales y laborales diversos.

### **Competencia para la empleabilidad N° 3:**

**Cultura Ambiental:** Convivir con el ambiente de manera ética, autónoma, responsable y sostenible, previniendo, reduciendo y controlando permanente y progresivamente los impactos ambientales.

### **Competencia para la empleabilidad N° 4:**

**Inglés:** Comprender y comunicar ideas, cotidianamente, a nivel oral y escrito, así como interactuar en diversas situaciones en idioma inglés, en contextos sociales y laborales.

### **Competencia para la empleabilidad N° 5:**

**Tecnologías de la Información:** Manejar herramientas informáticas de las TIC para buscar y analizar información, comunicarse con otros y realizar procedimientos o tareas vinculados al área profesional, de acuerdo a los requerimientos de su entorno laboral.

### **Competencia para la empleabilidad N° 6:**

**Innovación:** Identificar oportunidades de proyectos o negocios para la creación o mejora de productos, servicios y/o procesos que generen valor y sean sostenibles, organizando y distribuyendo recursos para su funcionamiento

### **Competencia para la empleabilidad N° 7:**

**Solución de problemas:** Identificar situaciones complejas para evaluar posibles soluciones, aplicando un conjunto de herramientas flexibles que conlleven a la atención de una necesidad.

**Competencia para la empleabilidad N° 8:**

**Ética:** Establecer relaciones con respeto y justicia en los ámbitos personal, colectivo e institucional, contribuyendo a una convivencia democrática, orientada al bien común que considere la diversidad y dignidad de las personas, teniendo en cuenta las consideraciones aplicadas en su contexto laboral.

### **6.7.3.2. Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo**

Se conciben como un conjunto de actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales de trabajo, en igualdad de condiciones y sin discriminación, contribuyendo a mejorar su empleabilidad en el mercado laboral. Las EFSRT buscan que el estudiante complemente las competencias específicas y para la empleabilidad vinculadas a los programas de estudios, así como la experiencia práctica.

La institución educativa planifica y establece, en sus documentos de gestión, los aspectos generales para el desarrollo de las EFSRT; como las características, formade organización, procedimientos, metodologías aplicables de acuerdo con la naturaleza del programa de estudios de tal manera que se asegure el logro de las competencias previstas.

Las EFSRT en la institución se realizan:

#### **6.7.3.2.1. En Centros Laborales (empresas, organizaciones u otras instituciones)**

Las EFSRT se realizan en empresas, organizaciones u otras instituciones, formalmente constituidas cuyas actividades productivas de bienes o servicios están vinculadas con un determinado programa de estudios y contribuyen al logro de las capacidades y/o competencias en formación.

El IES promueve el desarrollo de las EFSRT en los centros laborales estableciendo vínculos, a través de convenios, acuerdos u otros, con empresas, organizaciones o instituciones del sector productivo local y/o regional.

- a. El desempeño del estudiante será evaluado a través de criterios establecidos por la institución educativa y estará a cargo un representante de la empresa, organización o institución. Así mismo deberá contar con un docente de la especialidad, responsable de acompañar dicho proceso.
- b. Las actividades de las áreas de los centros laborales donde participe el estudiante, deben permitir el desarrollo de sus capacidades y competencias, de acuerdo al módulo/s formativo/s del programa de estudios

- c. El valor de un crédito en las EFSRT equivale a horas prácticas.
- d. El IES emite una constancia u otro documento que acredite de manera específica el desarrollo y resultados de las experiencias formativas.

En todos los casos el desempeño del estudiante será evaluado a través de criterios establecidos por la institución educativa y estará a cargo del responsable técnico del proyecto o la actividad; así mismo deberá contar con un docente de la especialidad responsable de acompañar dicho proceso.

#### **4.7.3.3. Planificación de las EFSRT**

El IES debe planificar el desarrollo de las EFSRT, tanto aquellas que se desarrollan en el IES como las que se realizan en los centros laborales, además de los proyectos de emprendimiento y/o iniciativas de negocio a fin de que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales de trabajo, en igualdad de condiciones y sin discriminación, contribuyendo a mejorar su empleabilidad en el mercado laboral, a nivel local y regional.

La planificación de las EFSRT debe contener la forma en que se desarrolla, cómo complementan la formación del estudiante, considerando los ámbitos descritos en los presentes lineamientos. Asimismo, el plan de trabajo para la implementación de las EFSRT debe considerar la siguiente estructura y contenidos mínimos:

- a. Denominación del proyecto productivo de bienes y servicios, actividades conexas a los procesos institucionales, actividades de proyección social desde la institución educativa, emprendimientos y/o iniciativas de negocios de los estudiantes que se desarrollan en el IES como EFSRT, o la denominación de la EFSRT en el centro laboral.
- b. Objetivos.
- c. Responsables, desde la institución educativa y desde las instituciones en convenio.
- d. Población objetivo (según el tipo de proyecto).
- e. Actividades a desarrollar en las EFSRT directamente relacionadas con las capacidades y/o competencias de los módulos formativos correspondientes.
- f. Cronograma de ejecución.
- g. Número de estudiantes requeridos por cada programa y módulo formativo.

- h. Número de créditos y contenidos de aprendizaje vinculados a la EFSRT.
- i. Ficha de evaluación de la EFSRT, que está a cargo del docente designado por cada programa de estudios para verificar el cumplimiento de las actividades por parte de los estudiantes.

#### **6.7.4. PROGRAMAS DE ESTUDIO**

Los programas de estudio son el conjunto de unidades de competencias contempladas en el Catálogo de la Oferta Formativa, establecida por el Ministerio de Educación, organizadas por niveles que conducen a la obtención de grado y/o se implementan mediante planes de estudios.

##### **4.7.4.1. Características**

El desarrollo de los programas de estudios, en el marco de la autonomía de la institución posee las siguientes características:

- a. Se encuentra organizados en unidades de competencias, asociados a un sector productivo y clasificado por niveles formativos.
- b. Como parte de su contenido, establece las competencias del perfil de egreso del estudiante, expresado en los resultados de aprendizaje a lograr.
- c. Contienen el número mínimo de créditos y de horas de formación correspondientes a nivel formativo.
- d. Cumplen los estándares de competencias mínimos contenidos en el Catálogo, definidas con el sector productivo mediante la aplicación de metodologías del análisis funcional.
- e. Su denominación se realiza de acuerdo a lo establecido en el Catálogo.
- f. Si se asigna una mención al programa de estudios, esta debe verse reflejada en el desarrollo del plan de estudios a través de unidades de competencia y/o unidades didácticas y deberá cumplir las siguientes características:
  - g. Debe hacer énfasis a un campo laboral específico donde se desempeñará el egresado.
  - h. Son diferentes a la denominación del programa de estudios y a la denominación de los módulos formativos que conforman el plan de estudios.
  - i. Se organiza en el plan de estudios como complemento de una a más unidades de competencias técnicas o específicas, o como una unidad de competencia adicional al plan de estudios. Para

ambos casos las competencias de la mención deben corresponder al mismo nivel formativo del programa de estudios.

#### 4.7.4.2. Itinerario formativo

El itinerario formativo establece la trayectoria que seguirá el estudiante para lograr las competencias de un programa de estudios, definidas en el perfil de egreso. Está conformado por módulos formativos, componentes curriculares, eje curricular, de ser el caso, unidades didácticas, créditos académicos y horas.

En el instituto se definen considerando tres componentes curriculares: competencias específicas, competencias para la empleabilidad y las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo. Los módulos formativos se distribuyen en periodos académicos de acuerdo al nivel formativo del programa de estudios. Cada módulo es terminal y certificable.

Los componentes curriculares se distribuyen a lo largo del plan de estudios en los diferentes periodos académicos, de acuerdo a las características y el nivel de formación de cada programa:

Componentes/ejes curriculares	Nivel Formativo
	Profesional Técnico
Competencias específicas	Se definen unidades didácticas, créditos y horas. Deben estar presentes en todos los módulos.
Competencias de empleabilidad	Se definen unidades didácticas, créditos y horas. Deben estar presentes en todos los módulos.
Experiencias formativas en situación real de trabajo	Se definen créditos y horas. Deben estar presentes en todos los módulos

Cada módulo formativo debe responder como mínimo a una competencia específica (unidad de competencia) y, excepcionalmente hasta dos (02) adicionales, siempre y cuando el grado de complejidad de estas últimas, corresponda a un nivel operativo y las funciones estén vinculadas.

La denominación, duración y organización del módulo formativo es definido por el instituto, la denominación debe de responder a la función principal a alcanzar con el desarrollo de las competencias asociadas, no debe precisar el puesto de trabajo ni coincidir con la denominación del programa de estudio.

#### 4.7.4.3. Organización de la formación por nivel formativo

##### NIVEL FORMATIVO PROFESIONAL TÉCNICO

Desarrolla programas de estudios con una duración de ciento veinte (120) créditos mínimo y 2550 horas como mínimo<sup>1</sup>.

Los programas de estudios no deben sobrepasar, ni en créditos ni en horas el nivel formativo siguiente.

Los estudios realizados en este nivel formativo podrán convalidarse con estudios de otros niveles formativos de la Educación Superior, de acuerdo a lo establecido en la presente norma.

Los componentes curriculares de los programas de los IES se organizan de la siguiente manera:

<b>COMPONENTES CURRICULARES</b>	<b>Total de créditos académicos mínimos</b>	<b>Total de horas mínimas</b>
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	89	2550
COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD	19	
EXPERIENCIAS FORMATIVAS EN SITUACIONES REALES DE TRABAJO	12(*)	
TOTAL	120	

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

#### **4.7.4.4. Plan de Estudios**

El plan de estudios es el documento que implementa y desarrolla el programa de estudios y organiza la formación en módulos formativos y unidades didácticas. Es elaborado de acuerdo a las unidades de competencia del Catálogo, considerando las competencias técnicas o específicas, competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo..

#### **Características**

- Mínimo el treinta por ciento (30%) de créditos del plan de estudios deben ser horas prácticas. Este porcentaje incluye los créditos asignados a las experiencias formativas.
- Se organizan en un conjunto de módulos formativos correspondientes a un nivel formativo que permiten alcanzar las capacidades previstas.

<sup>1</sup> La cantidad de créditos y horas dependerá de cada itinerario formativo.

- Comprende tres (03) componentes curriculares: competencias técnicas o específicas, competencias para la empleabilidad y las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.
- Cumplen con las necesidades pedagógicas de equipamiento y ambientes de aprendizaje mínimos por programas de estudio aprobados en el Catálogo.

#### 4.7.4.5. Módulos Formativos

Es la unidad de formación vinculada en el ámbito formativo y laboral. Es funcional y responde los requerimientos específicos del sector productivo.

#### Características

- Se diseñan a partir del análisis de las unidades de competencias establecidas en el Catálogo.
- El módulo formativo considera competencias técnicas, para la empleabilidad y las experiencias formativas.
- Son certificables y constituyen unidades de acreditación y certificación.
- Se organizan en unidades didácticas constituidas por: contenidos, crédito, número de horas y prerrequisitos.

El IES presenta los Módulos formativos de los siguientes programas de estudio:

<b>ENFERMERÍA TÉCNICA</b>	<b>FARMACIA TÉCNICA</b>	<b>TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN</b>	<b>NUTRICIÓN TÉCNICA</b>
MF 1: Promoción de la salud	MF 1: Farmacia comunitaria y prevención en salud.	MF 1: Asistencia en la evaluación fisioterapeuta	MF 1: Asistencia en la valoración nutricional y distribución de raciones alimentaria
MF 2: Prevención de la Salud	MF 2: Expendio de medicamentos en establecimientos farmacéuticos.	MF 2: Asistencia en la evaluación de la ergonomía, logopedia y podología.	MF 2: Apoyo en la gestión operativa del servicio de alimentación y nutrición
MF 3: Asistencia básica en la salud de las personas.	MF 3: Asistencia documentaria y administrativa de los establecimientos farmacéuticos.	MF 3: Asistencia en terapias de rehabilitación con masoterapia y agentes físicos.	MF 3: Asistencia en la preparación de fórmulas enterales y manejo de leche materna
MF 4: Asistencia integral en la salud de las personas.	MF 4: Asistencia en la elaboración de productos farmacéuticos, formulas	MF 4: Asistencia en la intervención ergonómica, logopédica y podología.	MF 4: Participación en la promoción de

	magistrales y preparados oficinales.		la salud nutricional con enfoque comunitario e intercultural
--	--------------------------------------	--	--

#### 4.7.4.6. Capacidades

Son las macro habilidades que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea.

Características

- Para la formulación de las capacidades se requiere tener en cuenta: Verbo en infinitivo + objeto /contenido + condición
- Se logran mediante los contenidos y estrategias metodológicas diseñadas en las actividades de aprendizaje.

#### 4.7.4.7. Indicadores de Logro de las Capacidades

Son los resultados de aprendizaje que evidencian el logro de capacidades de los estudiantes. Son evidencias observables menos complejas que las capacidades. Para formular indicadores se debe tener en cuenta: Verbo en presente indicativo + objeto/contenido + condición.

#### 4.7.4.8. Contenidos

- Son saberes de tipo conceptual, procedimental y actitudinal para lograr el desarrollo de las capacidades.
- Los contenidos conceptuales se refieren a hechos, datos, conceptos, de materias científicas o área profesional.
- Los contenidos procedimentales sugieren acción, formas de hacer algo, permiten que el estudiante desarrolle nuevas formas de actuación en relación a los procesos a realizar para el logro de las capacidades.

#### 4.7.4.9. Unidades Didácticas

La unidad didáctica es la organización curricular del módulo formativo que agrupa los contenidos, actividades de aprendizaje y evaluación del plan de estudios en función a las

capacidades planteadas por el IES.

Se definen a partir de las capacidades, indicadores de logro de las capacidades y la organización de los contenidos.

Características:

- Se organizan a partir de las capacidades y sus contenidos.
- Comprende los contenidos y aprendizajes significativos para el desarrollo de la capacidad, sea esta específica o para la empleabilidad, asegurando la relación coherente con los indicadores de logro y los contenidos de aprendizaje.
- Comprende hasta dos (02) capacidades, siempre y cuando sean del mismo nivel.
- Se desarrollan mediante contenidos conceptuales, procedimientos y actitudinales aplicando estrategias metodológicas a fin de adquirir las capacidades que coadyuvan al logro de las competencias.
- La denominación de la unidad didáctica debe ser clara, concisa y debe comunicar la(s) capacidad(es) y los contenidos que se abordan.
- Se desarrollan considerando las necesidades pedagógicas de equipamiento y los ambientes de aprendizaje por programas de estudios aprobados por el Catálogo.
- Es la unidad curricular de programación, evaluación, promoción, repetición, recuperación y convalidación.
- Es desarrollada por un docente idóneo, de acuerdo a lo establecido en las condicionales básicas de calidad emitidas por el MINEDU.
- Debe desarrollarse en no más de un periodo académico.

#### **4.7.4.10. Unidades de Competencia**

Son funciones del proceso productivo que pueden ser desempeñadas por un trabajador. Están relacionadas, en la mayoría de los casos, con un puesto de trabajo en el mercado laboral y responden a diferentes grados de complejidad según el nivel de formación. Estos se encuentran establecidos en el Catálogo.

El conjunto de unidades de competencia afines son la base para organizar un programa de estudios con la finalidad de asegurar la correspondencia con las demandas del sector productivo, además de favorecer la trayectoria formativa y laboral, facilitando la articulación de los programas de estudios en los diferentes niveles formativos.

#### Características

- Se redactan en verbo infinitivo + objeto o contenido + condición.
- Se miden a través de los indicadores de logro.
- Una misma competencia puede ubicarse en uno o más programas de estudios vinculados a una actividad económica y/o una familia productiva.

#### **4.7.4.11. Indicadores de logro de la unidad de competencia**

Los indicadores de logro permiten medir la consecución de las unidades de competencia. Cabe indicar que a cada unidad de competencia le corresponde un conjunto de indicadores de logro definidos en el Catálogo.

#### Características

- Corresponde a una unidad de competencia.
- Se redactan como resultados de aprendizaje
- Son medibles o evaluables
- Aseguran la correspondencia directa con el nivel educativo del programa de estudios.

### **4.8 PERFIL DE ACTORES**

#### **4.8.1. PERFIL DE LOS DIRECTIVOS**

El directivo del IES es un líder estratégico con capacidad de gestión orientada a la calidad educativa y la sostenibilidad institucional, bajo los siguientes pilares:

- Saber Ser y Pensar: Líder ético, visionario y resiliente, identificado con la misión institucional. Posee un pensamiento crítico y capacidad analítica para la toma de decisiones estratégicas, la resolución de conflictos y la adaptación al cambio en el sector salud.
- Saber Hacer: Formula, ejecuta y evalúa instrumentos de gestión con enfoque en resultados. Promueve la investigación, la innovación y la mejora continua de los procesos institucionales.
- Saber Convivir: Comunicador asertivo y democrático que fomenta el trabajo colaborativo. Posee habilidades para la negociación, el establecimiento de alianzas interinstitucionales y la generación de un clima organizacional armonioso y participativo.

#### **4.8.2. PERFIL DEL DOCENTE**

El docente es un mediador del aprendizaje, especialista en su disciplina y facilitador de competencias profesionales en los estudiantes de salud:

- Saber Ser y Pensar: Profesional íntegro, con sólida formación ética y académica actualizada.

Es inquisitivo, reflexivo y demuestra un alto compromiso con la formación integral del estudiante y el cuidado del medio ambiente.

- **Saber Hacer:** Domina su especialidad técnica y las estrategias metodológicas modernas. Integra eficazmente las tecnologías de la información (TIC) y el EVA (Q10) en su práctica pedagógica. Participa proactivamente en la mejora del currículo y en proyectos de investigación e innovación.
- **Saber Convivir:** Agente de cambio con actitud democrática e inclusiva. Fomenta un ambiente de aprendizaje empático, respetuoso de la interculturalidad y la diversidad, promoviendo el liderazgo y el trabajo en equipo entre los estudiantes.

#### **4.8.3. PERFIL DEL ESTUDIANTE**

El estudiante debe tener el siguiente perfil:

##### **a). Saber ser**

- Fortalece su identidad personal y profesional, fortaleciendo su autoestima
- Fortalece sus principios éticos y morales
- Tiene capacidad científica y practica en el desarrollo de sus funciones
- Asume cambios de manera crítica y asertiva
- Desarrolla capacidades de autoaprendizaje y capacitación permanente.
- Asume sus actos con responsabilidad.
- Posee valores éticos y morales y es consecuente con lo que hace y dicerespetando el código de ética.
- Mantiene independencia sin perder permeabilidad y apertura.
- Es capaz de resolver problemas como estudiante y futuro profesional.
- Asume su formación, fortaleciendo el perfil profesional para el cual fue formado.
- Desarrolla conciencia ecológica.

##### **b). Saber Hacer**

- Maneja adecuadamente las herramientas informáticas.
- Se desenvuelve asertivamente en el aula y laboratorio.
- Emplea el autoaprendizaje en las tareas encomendadas.
- Desarrolla habilidades y destrezas en los laboratorios según las unidades didácticas.
- Es capaz de organizarse a nivel personal, académico y como futuro profesional.
- Tiene capacidad de trabajar en equipo hacia el bien común.
- Asume el liderazgo en situaciones que le permitan desenvolverse y dirigir el trabajo hacia el bien común.

- Muestra interés por su aprendizaje y formación.

**c). Saber convivir**

- Asume que el trabajo en equipo es una actitud que favorece el desarrollo de las potencialidades profesionales.
- Respeta las opiniones de los demás
- Desarrolla su identidad cultural.
- Con cordialidad y respeto brinda atención al cliente o usuario durante sus experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

#### **4.8.4 Perfil del Egresado**

El profesional técnico es aquel que ha recibido una formación tecnológica, científica y humanística, con valores éticos y morales, para el desempeño de sus funciones según su competencia. Cumpliendo con las normas, políticas de trabajo, reglamentos en cada institución que labore sea pública o privado.

El Perfil del Egresado se ha elaborado en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional.

Debemos resaltar que cada profesional técnico tiene características especiales según el programa de estudios y está determinado en capacidades profesionales de cada una de las áreas profesionales.

Describe las competencias (técnicas o específicas, de empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo) que el egresado tendrá al finalizar uno de los programas de estudios del instituto.

La elaboración del perfil de egreso del estudiante en los programas de estudio del Instituto, debe considerar los siguientes aspectos:

- 1.- Se debe analizar las unidades de competencia e indicadores de logro de los programas de estudio a fin de identificar las competencias técnicas o específicas y de empleabilidad que aportan al perfil de los egresados para su desempeño técnico profesional.
- 2.- Se debe analizar e identificar las características del enfoque pedagógico propuesto por el instituto que aportan al perfil de los egresados para su desempeño social y profesional.
- 3.- Se debe Identificar los posibles puestos de trabajo en función a la dinámica laboral actual y futura en el ámbito local y regional en concordancia con el programa de estudios.
- 4.- Organizar la información e incluirla en el plan de estudios de cada programa de estudios.

En el caso de nuestros programas de estudios el perfil de egreso es el siguiente:

<b>PROGRAMA DE ESTUDIO</b>	<b>PERFIL DE EGRESO</b>
Enfermería Técnica	<p>El profesional de Enfermería Técnica del IES CompuMaster de la Salud está capacitado para comunicarse efectivamente e integrarse al equipo de salud, colaborando con los profesionales del área en la ejecución de procedimientos básicos de enfermería. Posee habilidades matemáticas robustas necesarias para la resolución de operaciones matemáticas que son fundamentales en la dosificación de medicamentos, cálculo de soluciones y otras aplicaciones clínicas, asegurando así una atención segura y precisa.</p> <p>Realiza actividades de promoción, prevención, atención y cuidados de las necesidades básicas de la salud, cumpliendo con las normas de bioseguridad y los protocolos establecidos en las normas vigentes. Además, está consciente de la preservación del medio ambiente y cuenta con habilidades que lo hacen diferente en el mercado laboral, pues está capacitado para solucionar problemas que encuentre en su quehacer, utilizando sus conocimientos técnicos y habilidades matemáticas en la toma de decisiones.</p> <p>Asimismo, es capaz de emprender un negocio personal de salud dentro de sus competencias, gestionándolo de manera eficiente y eficaz. Tiene la capacidad de identificar oportunidades para generar valor en su entorno laboral o comunitario, proponiendo y desarrollando soluciones innovadoras en servicios de salud o en la mejora de procesos existentes. Para ello, organiza y distribuye los recursos disponibles con creatividad, liderazgo y responsabilidad ética, contribuyendo así a una atención más efectiva, sostenible y</p>

	<p>centrada en el usuario.</p> <p>Además, cuenta con herramientas informáticas e inglés que le permiten inclusive laborar en otro país.</p> <p>Actúa con ética en el ejercicio de su profesión, respetando la dignidad humana, promoviendo la equidad, la inclusión, la responsabilidad social y el cumplimiento del marco normativo vigente.</p>
Farmacia Técnica	<p>El egresado del programa de Farmacia Técnica del IES CompuMaster de la Salud es un profesional técnico capacitado para operar efectivamente en el ámbito de la salud farmacéutica. Se destaca por su habilidad para realizar actividades de prevención de salud, asistencia en el manejo y dispensión de productos farmacéuticos y sanitarios, y asistir en la gestión administrativa y en la preparación de fórmulas farmacéuticas, todo bajo un estricto cumplimiento de las normativas vigentes. Exhibe competencias esenciales en comunicación efectiva, manejo de la información y tecnología, así como en el dominio de la matemática aplicada al sector salud. Es consciente de su rol en la sostenibilidad ambiental, posee habilidades en inglés que facilitan la interacción en un entorno global y demuestra una fuerte ética profesional. Además, muestra capacidad de emprendimiento y una solidez en la resolución de problemas, lo que le permite adaptarse y progresar en el dinámico campo de la salud farmacéutica. Asimismo, está preparado para identificar nuevas oportunidades de mejora o desarrollo en el ámbito farmacéutico, proponiendo proyectos o soluciones innovadoras que generen valor y sean sostenibles. Organiza y distribuye los recursos con creatividad, liderazgo y responsabilidad ética, contribuyendo a la mejora</p>

	continua de los procesos, productos o servicios relacionados con su campo profesional.
Terapia Física y Rehabilitación	<p>El egresado del programa de Terapia Física y Rehabilitación del Instituto de Educación Superior Privado “CompuMaster de la Salud” es un profesional técnico altamente capacitado para desempeñarse eficazmente en el ámbito de la rehabilitación y cuidado físico. Se distingue por su habilidad para ejecutar actividades de prevención, evaluación y tratamiento de disfunciones físicas y motoras, así como por su capacidad para diseñar y aplicar programas de rehabilitación que promuevan el bienestar integral de las personas, en cumplimiento de las normativas sanitarias vigentes. Este profesional exhibe competencias clave en el manejo de técnicas terapéuticas, utilización de equipos especializados y adaptación de los tratamientos a las necesidades particulares de los pacientes. Además, cuenta con habilidades esenciales en comunicación efectiva, resolución de problemas y trabajo en equipo, lo que le permite interactuar de manera eficiente con otros profesionales de la salud y con los pacientes. Es capaz de aplicar diversos conceptos matemáticos para comprender y proyectar indicadores de salud relacionados con la funcionalidad y recuperación física, así como para mejorar procedimientos y evaluar resultados terapéuticos, de acuerdo con los requerimientos del entorno laboral, de manera ética y responsable. El egresado es consciente de su impacto en la sostenibilidad ambiental y está preparado para actuar con responsabilidad social y ética profesional. Posee habilidades en el manejo de la tecnología aplicada al sector salud, lo que facilita su integración en entornos dinámicos y tecnológicamente avanzados. Asimismo, muestra capacidad de emprendimiento e iniciativa, lo que le permite contribuir al desarrollo de servicios innovadores en el campo de la terapia física y rehabilitación.</p> <p>Adicionalmente, utiliza el idioma inglés a nivel básico funcional en situaciones comunicativas propias de su ámbito laboral, lo que favorece su acceso a información especializada, interacción con profesionales de otros contextos y mejora su proyección en el mercado laboral global.</p>
Nutrición Técnica	El egresado del programa de estudios de Nutrición Técnica del IES CompuMaster

de la Salud es un profesional técnico competente para desempeñarse en el sistema de salud y servicios de alimentación pública o privada. Su labor se centra en asistir en los procesos de valoración nutricional, apoyar en la distribución de raciones alimentarias y participar operativamente en los servicios de alimentación, así como en la preparación de fórmulas enterales y el manejo de la leche materna. Todo ello lo realiza bajo la supervisión del profesional nutricionista, garantizando el cumplimiento de los manuales de procedimientos y la normativa de salud vigente con un enfoque de bioseguridad y atención humanizada.

Asimismo, el egresado demuestra un alto desempeño en competencias de empleabilidad al comunicarse de manera efectiva en entornos sociales y laborales, utilizando el idioma inglés a nivel básico y herramientas de las tecnologías de la información para optimizar sus tareas. Posee capacidad para resolver problemas complejos y proponer soluciones innovadoras mediante la aplicación de conceptos matemáticos y el pensamiento crítico. Finalmente, ejerce su profesión con principios éticos, responsabilidad ambiental y un compromiso constante con la inclusión social y el bien común, lo que le permite insertarse con solvencia en el mercado laboral actual.

## **4.9. PROCESOS PEDAGÓGICOS**

### **4.9.1 MODELO EDUCATIVO CENTRADO EN COMPETENCIAS**

El mundo occidental ha exigido un nuevo giro a la educación, este enfoque se ha llamado competencias educativas, intenta que el mejoramiento de la calidad de la educación atienda a la construcción de competencias, que incida en que los “sujetos” puedan competir exitosamente en el campo laboral y, como resultado indirecto, los productos y servicios compitan con buenos resultados en los mercados internacionales.

Las competencias educativas señalan que hay que desarrollar nuevos métodos que combinen las exigencias de las tecnologías con las habilidades o destrezas del trabajador. Se origina en las necesidades laborales y por tanto, demanda que la Institución se vincule al mundo del trabajo.

Por ello, plantea la necesidad de proporcionar al estudiante elementos para que pueda enfrentar las variables que se le presenten en el contexto laboral.

El IES “CompuMaster de la Salud” en su misión institucional se compromete a la formación de profesionales técnicos, el cual se concretiza en planes curriculares y en el desarrollo del currículo que permite que las actividades educativas sean pertinentes para su desarrollo, utilizando el enfoque por competencias y empleando la metodología activa orientada a aprender a hacer, aprender a aprender, aprender a convivir y aprender a ser.

#### **Definición del modelo educativo basado en competencias**

Este modelo es conocido también como educación basada en competencias. Se fundamenta en un currículum que se apoya en las competencias de manera integral y en la resolución de problemas. Utiliza recursos que simulen la vida real: análisis y resolución de problemas, que aborda de manera integral; trabajo cooperativo o por equipos, favorecido por tutorías.

El proyecto educativo basado en competencias establece que la obtención de las metas radica en el conocimiento de la disciplina, el desarrollo de las habilidades, las competencias de desempeño o de producción y el desarrollo conductas que se relacionen con los valores universales y con los de las mismas materias o disciplinas.

El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionadas con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

### **Definición de competencia**

El concepto de competencia es multidimensional e incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionadas con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En otras palabras, la competencia es la capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

Chomsky (1985), define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación. Una competencia en educación es: un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

## **4.10. SEGUIMIENTO DE EGRESADOS E INSERCIÓN LABORAL**

El seguimiento de egresados, nos permite contar con información confiable y pertinente sobre la ruta que emprenden sus estudiantes una vez que egresan de sus aulas: qué competencias y habilidades adquieren en el instituto, cuánto tiempo tardan en encontrar empleo, qué tipo de trabajo están desempeñando, cuánto ganan, qué prestaciones reciben, qué funciones desempeñan, entre muchas otras variables. Todos estos datos representan un insumo sumamente útil para la mejora continua de los institutos de educación superior y el fortalecimiento del desarrollo profesional de los egresados. El seguimiento de nuestros egresados es la mejor fuente de información sobre la calidad y relevancia educativa de nuestros programas y de nuestros docentes.

Asimismo, un sistema nacional de egresados estimularía aún mayor competencia entre las distintas instituciones de educación superior, públicas y privadas, en beneficio de los estudiantes. En educación superior, como en cualquier servicio público o programa de estudio: lo que no se

mide, no se conoce y no se mejora. Para los estudiantes, contar con un mapa detallado del desarrollo académico y profesional de los graduados de distintos institutos de los distintos programas constituye un elemento fundamental a la hora de elegir qué y dónde estudiar, pues les permitirá tomar una decisión mejor informada en relación a su vocación profesional. Para los padres de familia, es una herramienta crucial, pues al ser los principales proveedores de recursos para asumir los gastos de estudios superiores de sus hijos, contar con información sobre el panorama laboral de la carrera que quieren estudiar es, sin duda alguna, de gran valor a la hora de hacer una inversión muchas veces muy significativa.

El IES cuenta con un plan de seguimiento de egresados que nos permite conocer los indicadores académicos, resultados de los proyectos realizados y la referenciación de su inserción laboral, entre otros, este plan se actualiza permanentemente. Es manejado por Unidad Académica y la Unidad de Bienestar y Empleabilidad, desde los cuales se envían las fichas de registro del egresado y se envía también diversas encuestas a los correos de los egresados. Para el efecto, el IES cuenta con un Plan de Seguimiento de egresados, donde se detallan las diversas actividades, responsables y presupuesto para su cumplimiento y logro de objetivos; de tal modo que se pueda tener la mayor cantidad de egresados registrados. Esto nos permitirá tomar decisiones diversas tanto en nuestros servicios como en la parte académica.

Para el caso de inserción laboral, el IES cuenta con un Plan de Intermediación e Inserción Laboral con el objetivo de obtener información de la inserción e incorporación al mercado laboral y su desempeño de nuestros egresados, para ello se utiliza como instrumento de recolección de información la Ficha de Registro de Intermediación e Inserción Laboral el cual se envía a los correos de los egresados.

También este instrumento se puede descargar desde el portal institucional y se puede llenar de forma virtual, este proceso se lleva a cabo para poder identificar la vinculación de los egresados con el sector productivo facilitando su inserción laboral, por lo que la comunicación entre los egresados y el IES se realizará de manera horizontal presencial y virtual, mediante el uso de nuestro correo institucional y a través de nuestra página web o portal institucional.

#### **4.11. LINEAMIENTOS TEORICOS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.**

El Instituto de Educación Superior Privado CompuMaster de la Salud fundamenta su propuesta pedagógica en el enfoque por competencias, orientado al desarrollo integral del estudiante como protagonista de su proceso formativo. Este enfoque se sustenta en los Lineamientos Académicos Generales (RVM N.º 049-2022-MINEDU) y se operacionaliza mediante los siguientes lineamientos teóricos:

1. Enfoque constructivista: El aprendizaje es una construcción activa de conocimiento por parte

del estudiante, mediado por el docente y contextualizado en situaciones reales de trabajo. Se integran postulados de Piaget, Vygotsky, Ausubel, Bruner y Maturana.

2. Aprendizaje significativo: Se promueve la articulación entre conocimientos previos y nuevos saberes, facilitando la motivación y la comprensión profunda de los contenidos.
3. Interacción social y mediación pedagógica: Se reconoce el rol activo del docente como facilitador del aprendizaje y se fomenta el aprendizaje colaborativo, dialógico y reflexivo.
4. Formación centrada en competencias: El proceso formativo se estructura en torno al desarrollo de competencias específicas, de empleabilidad y transversales, alineadas al Catálogo Nacional de la Oferta Formativa y a las demandas del mercado laboral.
5. Metodologías activas y centradas en el estudiante: Se utilizan estrategias pedagógicas que favorecen la autonomía, la solución de problemas, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la capacidad de innovación.
6. Integración de la teoría y la práctica: La formación se complementa con Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT) en instituciones del sector salud, que refuerzan el aprendizaje aplicado y la empleabilidad.
7. Evaluación formativa y continua: La evaluación valora los aprendizajes en función del logro progresivo de competencias, a través de instrumentos diversos y criterios definidos, retroalimentando permanentemente el proceso educativo.
8. Inclusión y enfoque intercultural: El proceso de enseñanza-aprendizaje se adapta a los ritmos, estilos y contextos de los estudiantes, promoviendo la equidad, el respeto a la diversidad cultural y la atención a personas con discapacidad.
9. Acompañamiento tutorial y clima institucional: Se garantiza un acompañamiento pedagógico integral, mediante el trabajo coordinado de docentes, tutores y personal especializado, en un ambiente que favorece el bienestar y desarrollo personal.

Estos lineamientos permiten asegurar la coherencia pedagógica del servicio educativo prestado por el Instituto, en concordancia con su visión institucional, sus objetivos estratégicos y los fines de la educación superior establecidos en el artículo 3 de la Ley N.º 30512.

**V**

**PROPUESTA DE**

**GESTION**

El IES Privado “CompuMaster de la Salud”, es promovido por la COMPUTRON S.R.L. y serige por la Ley General de Sociedades.

Esta organizado bajo la Junta General de Socios, la Gerencia, la Dirección y sus órganos intermedio y operativos.

En el instituto asumimos un modelo de gestión por procesos entendiendo este como la forma de gestionar la organización basándonos en los procesos como una secuencia de actividades orientadas a generar valor para conseguir un resultado, y que sobre todo satisfaga los requerimientos de nuestros estudiantes.

La gestión basada en procesos que realiza el equipo directivo y de trabajo del Instituto no es un fin en sí mismo, sino un medio para que el instituto pueda alcanzar eficaz y eficientemente sus objetivos. Por ello, los procesos forman parte del sistema que permite la obtención de resultados globales alineados a los requerimientos y expectativas de los grupos de interés en la organización.

La gestión por procesos en el IES Privado “CompuMaster de la Salud” concentra nuestra atención en el resultado no en las tareas o actividades. Partimos de los objetivos estratégicos que nos llevan a lograr la misión y visión y se determina para cada uno de ellos objetivos específicos con sus respectivos indicadores de gestión y estos van a las fichas de desempeño de todo el personal directivo, jerárquico, administrativo y docente.

La gestión institucional por procesos del IES Privado “CompuMaster de la Salud” tiene las siguientes características:

- ✓ Integral, comprende las dimensiones: institucional, pedagógica y administrativa.
- ✓ Es simplificada y flexible: favorece la fluidez de los procesos y procedimientos de trabajo.
- ✓ Formativa: contribuye al desarrollo del Instituto basándose en la comunicación y transparencia.
- ✓ Interdisciplinaria: integra el aporte de especialistas de diferentes disciplinas en los equipos de trabajo.

Para el cumplimiento de la propuesta de gestión el IES requiere de un modelo organizacional flexible, ágil y eficiente que permita alcanzar la misión y la visión de la institución, debe estar basado en el principio de participación donde el equipo directivo se interrelaciona con los principales agentes del proceso educativo.

La gestión administrativa es importante para garantizar un servicio educativo de calidad, que forman profesionales líderes y exitosos, logrando así mejorar las metas de una organización que forma profesionales, alcanzando un gerenciamiento integral con una filosofía de calidad.

Pretendemos instaurar la calidad total como estrategia en todos nuestros procesos organizacionales, implica el compromiso de los integrantes de nuestra institución, con responsabilidad social. Entendiendo que calidad no es solo la diferencia de un producto con referencia a los suyos, sino que es un proceso sistemático de mejora continua, con el objetivo de lograr la satisfacción de los usuarios, y el bienestar social.

Esta propuesta de gestión adoptará el modelo de la gestión moderna por resultados, sobre la base de la planificación estratégica en todas sus instancias, conscientes del avance tecnológico, la era de la cibernética, la globalización, nuestra institución no es ajena a ello, por lo tanto, la importancia de la cultura de calidad cobra su real magnitud en la formación de profesionales, por esta razón pretendemos instaurar en nuestra institución una cultura de calidad, como un estilo de vida institucional.

## **5.1. PROCESOS DE LA GESTION EDUCATIVA**

### **5.1.1 CONCEPTO DE GESTION**

La gestión se define como el proceso de planeamiento, organización, ejecución y monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un compromiso de sus actores con la institución y también con los valores, principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Pilar Pozner (1995) define la Gestión de las instituciones educativas como “el conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una institución de educación para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en - con y -para la comunidad educativa” (pp. 70). De acuerdo a esta autora, gestionar va más allá de “administrar lo existente” o “mantener el funcionamiento”; implica reconocer que cada institución educativa es una realidad compleja, específica y singular se requiere

crear una visión compartida de futuro y de acuerdo a ésta diseñar, implementar y evaluar los proyectos y las innovaciones.

### **5.1.2 PROPÓSITOS DE LA GESTIÓN**

- a) Crear las condiciones necesarias que permitan DESARROLLAR y ARTICULAR los diversos procesos para lograr la visión de la Institución en función de lo que se espera lograr con el estudiante.
- b) Generar un adecuado clima organizacional hacia una NUEVA CULTURA DEL DESEMPEÑO que garantice el desarrollo de la PERSONA y su ENTORNO.
- c) Desarrollar un SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA que permita medir la EVOLUCIÓN y los RESULTADOS del servicio educacional, promoviendo el mejoramiento continuo del mismo.
- d) Proyectar la organización en el tiempo a fin de dotarla de CONTINUIDAD Y SOSTENIBILIDAD.

### **5.1.3 PRINCIPIOS DE GESTIÓN**

Los integrantes de la comunidad educativa del Instituto asumen rasgos característicos básicos llamados “Principios orientadores de la gestión”, a fin de garantizar el adecuado desarrollo de la propuesta pedagógica.

La realidad del Instituto es la que determina una gestión orientada a los alumnos que son razón de existencia de nuestra institución, creando un clima institucional favorable estos principios se refieren a:

#### **a) PRINCIPIO OBJETIVO**

Expresado en la participación e identificación de toda la comunidad educativa en función al logro de los objetivos y metas del Instituto.

#### **b) PRINCIPIO DE COORDINACIÓN**

Coordinar los esfuerzos individuales para luego unificar los criterios para el logro de nuestra misión y visión del Instituto.

#### **c) PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD**

Determinar las responsabilidades de cada integrante, en forma oportuna, adecuada y precisa.

**d) PRINCIPIO DE CONTROL**

Tener un programa de supervisiones y evaluaciones oportunas para el mejoramiento del servicio educativo, teniendo en cuenta el proceso de retroalimentación bajo principio de funcionalismo, es la forma que asume toda asociación humana con el propósito de alcanzar los planes y objetivos trazados. Debe ser democrática y cooperativa, estarán formulados por cargos específicos mediante el cumplimiento de funciones con eficiencia.

**e) PRINCIPIO DE CALIDAD**

- Proveer de los recursos necesarios a los estudiantes para lograr un óptimo desempeño académico.
- Proponer una malla curricular pertinente con las necesidades del mercado laboral.
- Lograr una inserción laboral de sus egresados.

**f) PRINCIPIO DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL**

Se privilegiará el logro de las competencias coherentes con el perfil de los futuros profesionales técnicos.

**g) GESTIÓN CENTRADA EN LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE**

Los alumnos son la razón del Instituto. Por tanto, las acciones de gestión se orientan al logro de este propósito. La organización, las normas, procedimientos, el sistema de control y acciones cotidianas debe contribuir a los fines y objetivos establecidos.

**h) PRINCIPIO DE LA UNIDAD**

La organización de la institución debe responder a un sentido convergente y un propósito colectivo.

**i) PRINCIPIO DE JERARQUÍA O AUTORIDAD**

Existirá un orden escalando para vincular a los distintos órganos de la institución, en la cual la dirección ejerce funciones y como tal dirige, impulsa y coordina las acciones de gestión, respetando las competencias propias de cada órgano.

**j) PRINCIPIO DEL LIDERAZGO EFICAZ**

En la Institución los responsables de la gestión, motivarán constantemente a los demás integrantes hacia el logro de la visión, misión y objetivos de la institución.

**k) PRINCIPIO DEL CONTROL EFICAZ**

Se implementará y ejecutará un sistema de evaluación y monitoreo permanente que proporcione información a fin de orientar de manera oportuna las decisiones y asegurar el logro de la visión institucional.

**l) JERARQUÍA Y AUTORIDAD DEFINIDA, DIRIGE, IMPULSA Y COORDINA**

Cada persona u órgano tiene un rol asignado que desempeñar: Directivos, Jerárquicos, Docentes, Administrativos y estudiantes. Es deber de todos asumir responsablemente su rol respetando el de los demás.

**m) DECISIONES COMPARTIDAS**

Se promoverá la participación democrática y organizada de los docentes, administrativos, estudiantes y demás integrantes de la comunidad en la toma de decisiones trascendentales orientadas al logro de los objetivos trazados en el PEI, y de acuerdo a las normas legales.

**n) UNIDAD DE PROPÓSITO**

Todos los integrantes de la Comunidad Educativa persiguen un mismo propósito como actores y ejecutores del PEI: Mejorar la calidad de la educación y la imagen institucional, para lo cual establecerán formas de coordinación participativa superando el individualismo y protagonismo.

**o) TRANSPARENCIA FUNCIONAL**

Todas las personas y estamentos del Instituto deben actuar de manera sincera y directa sin negar el conocimiento de los mismos a los demás miembros de la familia educativa, comunicando sus acciones de manera clara, concisa y oportuna.

**p) LIBERTAD RESPONSABLE**

Cada integrante de la comunidad educativa debe asumir el cumplimiento eficaz y eficiente de su rol laboral e institucional dentro de un clima de libertad, basado en su convicción de servicio y responsabilidad asumiendo que su incumplimiento afecta al Instituto y está sujeto a las medidas administrativas del caso.

**5.1.4. MODELO DE GESTION**

Un modelo de gestión educativo es, una representación de carácter conceptual de la compleja realidad educativa; surge a partir de aproximaciones sucesivas a las interacciones y a las prácticas que ocurren en ésta; permite comprender una parte de la realidad, por lo tanto, requiere de un esfuerzo de clasificación, cualificación y recuperación de elementos comunes en un grupo altamente representativo, que pueda ser trasladado para su aplicación en escenarios similares, dada su naturaleza genérica.

**Modelo democrático y participativo**

**Democrático.-** La institución a través del modelo de gestión democrático, asume todas las teorías que defienden que el poder y la toma de decisiones están compartidos entre algunos o todos los miembros de la institución. Con el modelo se respalda la convicción de que la organización determina sus políticas y toman sus decisiones a través de procesos de discusión guiados por el consenso.

Al mismo tiempo, el modelo democrático supone que:

- Sus miembros tienen una representación formal en las diferentes unidades u órganos de gestión de la institución.
- Todos los miembros de la organización poseen un conjunto de valores comunes.
- Las decisiones surgirán tras un proceso de consenso o compromiso, más que de la división o del conflicto y que las consultas informales, por tanto, no constituirían un auténtico enfoque democrático.

**Participativo.-** La institución se entiende a la participación como la acción de intervención de los miembros de la comunidad educativa en los procesos de planificación, ejecución o evaluación de determinadas tareas que se desarrollan en ella. Es, además, un instrumento eficaz para tratar de garantizar el cumplimiento adecuado del derecho fundamental a la educación que tenemos las personas.

Los niveles de participación de los diferentes miembros de la institución serán de varias formas. Podemos identificar desde el nivel de información que sería el requisito mínimo que exige la participación, hasta la participación en grados más altos como:

- Información. Participación de la comunidad educativa a ser informados respecto a decisiones que ya se han tomado en la institución.
- Consulta no vinculante. Participación a ser consultados con relación a decisiones que no les competen, pero de las que los directivos o docentes desean saber su opinión. Los resultados de la consulta, en este nivel, no son vinculantes para la persona u órgano que consultó y que finalmente deberá tomar las decisiones.
- Consulta vinculante. Siendo consultados, advirtiéndolo al hacerlo que los resultados de la consulta serán tenidos en cuenta e influirán decididamente en la decisión que se tome.
- Trabajo en comisión técnica. Trabajando en una comisión técnica o grupo “ad-hoc”, con el fin de analizar problemas, elaborar propuestas, discutir alternativas o elaborar informes, pero sin que puedan tomar decisiones ejecutivas sobre los temas tratados.

- Trabajo en comisión de gobierno. Como miembros de pleno derecho de un equipo, órgano o unidad que puede tomar decisiones ejecutivas que afectan a la organización o al funcionamiento de la institución. Sería el caso del Consejo Directivo, Consejo Académico, entre otros, en los que una representación de los docentes según cargos y funciones participara decidiendo colegiadamente.
- Delegación. Como estamento que toma decisiones autónomamente respecto a tareas que, por delegación, le han sido conferidas, aunque la responsabilidad de la ejecución de esas tareas siga teniéndola el estamento directivo o docente.

### 5.1.5 DIMENSIONES DE LA GESTIÓN

El concepto de gestión en la institución educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en su vida cotidiana. Se incluye, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, la comunidad local, etc.), las relaciones que se entablan y la forma como se realizan están enmarcados en un contexto que contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes.

Todos estos elementos, internos y externos, coexisten, interactúan y se articulan entre sí, de manera dinámica, en ellos se pueden distinguir diferentes acciones, que pueden agruparse según su naturaleza. Así podremos ver acciones de índole pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria.

Esta distinción permite observar que, al interior de la institución educativa y de sus procesos de gestión, existen dimensiones o planos de acciones diferentes y complementarias en el funcionamiento de la misma

#### a) **Gestión en la Dimensión Institucional.**

La gestión en esta dimensión, contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa del instituto para el buen funcionamiento de la organización.

Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en el instituto se refleje y se dé cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los

que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución).

**b) Gestión en la Dimensión Pedagógica.**

La gestión en esta dimensión se refiere al proceso fundamental del quehacer del instituto y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje, esto es, la gestión de la propuesta pedagógica.

La concepción incluye el enfoque del proceso enseñanza-aprendizaje, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular, las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos.

Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras.

**c) Gestión en la Dimensión Administrativa.**

La gestión de esta dimensión incluyen acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; como también, el cumplimiento de la normatividad y la supervisión de las funciones administrativas, con el único propósito de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta dimensión busca en todo momento conciliar los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que se facilite la toma de decisiones que conlleve a acciones concretas para lograr los objetivos institucionales.

Algunas acciones concretas serán la administración del personal, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de la institución; gestión de los recursos económicos y de presupuestos, y todo el manejo contable-financiero.

**d) Gestión en la Dimensión Comunitaria.**

La gestión de esta dimensión, hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.

También alude a las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional, considerando a las organizaciones de la comunidad, municipales, instituciones estatales, privadas, organizaciones civiles, eclesiales, etc. La participación de los mismos, responderá a un objetivo que facilite establecer alianzas estratégicas para el mejoramiento de la calidad educativa.

#### **5.1.6 PROCESOS DE LA GESTION**

Para lograr los fines institucionales en la gestión educativa, se dan una serie de procesos que son multidisciplinarios y complejos, por lo que la institución debe definir aquellos que respondan a sus necesidades y al contexto del cual son parte.

Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y de otras instituciones vinculadas a ella, con miras a “conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa” (Amarate, 2000: II), a fin de ofrecer un servicio de calidad, “y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes” (Alvares: 1988:23).

Es así que, Wualter Shewhart desarrolló una propuesta del ciclo de los procesos de la gestión y que, W. Edwards Deming lo popularizó como el “Ciclo de Deming”. Este ciclo tiene los siguientes momentos: PLANIFICAR-HACER-VERIFICAR-ACTUAR.

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

No se puede conducir acertadamente la ejecución de acciones sino se ha realizado un adecuado proceso de planificación, en el cuál se prevé las acciones, los equipos que las realizan, los recursos y las formas de evaluación a que se somete el conjunto. Esta evaluación bien conducida es elemento clave para hincar un nuevo proceso de planificación en donde se corrigen las deficiencias, se refuerzan y materializan las estrategias exitosas.

Poner en marcha los Proyectos Educativos Institucionales en cada institución nos permite darle sentido a cada uno de estos procesos y a buscar que se cumplan de la mejor manera.

Es a través de la aplicación de este ciclo que la gestión en la institución planificará, organizará, dirigirá, controlará y dará seguimiento a la gestión, optimizando la utilización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles.

**a) Planificación.**

En esta fase, el director con su equipo decidirá qué hacer y determinar el cómo, a través de estrategias que convertirán a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional.

La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué debemos hacer para lograr nuestros objetivos, por dónde empezar, cómo lo haremos. Lo que implica pensar también en: con qué recursos contamos, qué requerimos para lograr lo que nos proponemos, qué obstáculos tenemos que vencer.

Podemos hablar de planificación a nivel de todas las dimensiones de gestión, a nivel directivo, de áreas académicas, administrativos, a nivel de los profesores, entre otros, según sea el ámbito a que nos referimos.

También podemos obtener diferentes productos de planificación de acuerdo a la atención de objetivos prioritarios como:

- Planificación estratégica
- Planificación táctica
- Planificación operativa

**b) Hacer (Ejecución)**

Hacer es un primer momento de ejecución de acuerdo a lo planificado. Implica el desarrollo de la gestión, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los directivos, docentes, estudiantes, administrativos y otros agentes; así como el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos. Involucra la división del trabajo y de funciones a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre los actores y su entorno.

Durante la ejecución, cobran vital importancia los procesos de organización de los recursos existentes, la división de las tareas, la toma de decisiones, así como la delegación de funciones. Se tendrá cuidado en no caer en la mecanización, ya

que la delimitación excesiva de tareas puede conducir a la «súper» especialización, y con ella, a la potenciación de una estructura vertical.

También es importante tener en cuenta que se puede caer en la rutinización de tareas, si su ejecución no goza de un suficiente marco de autonomía. La distribución de tareas no es sólo un proceso técnico, ya que se enlaza con las concepciones que se tienen de la organización y suele expresar las peculiaridades, tanto del modelo organizativo, como del sistema de funcionamiento adoptado.

**c) Verificar (Evaluación y monitoreo)**

Verificar, esta etapa nos permitirá asegurar que la ejecución responda a la programación, además nos da la posibilidad de revisar el esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó para el logro de los objetivos y metas trazadas en las diferentes áreas consideradas en la planificación. También podremos introducir reajustes a la programación y a la asignación de recursos.

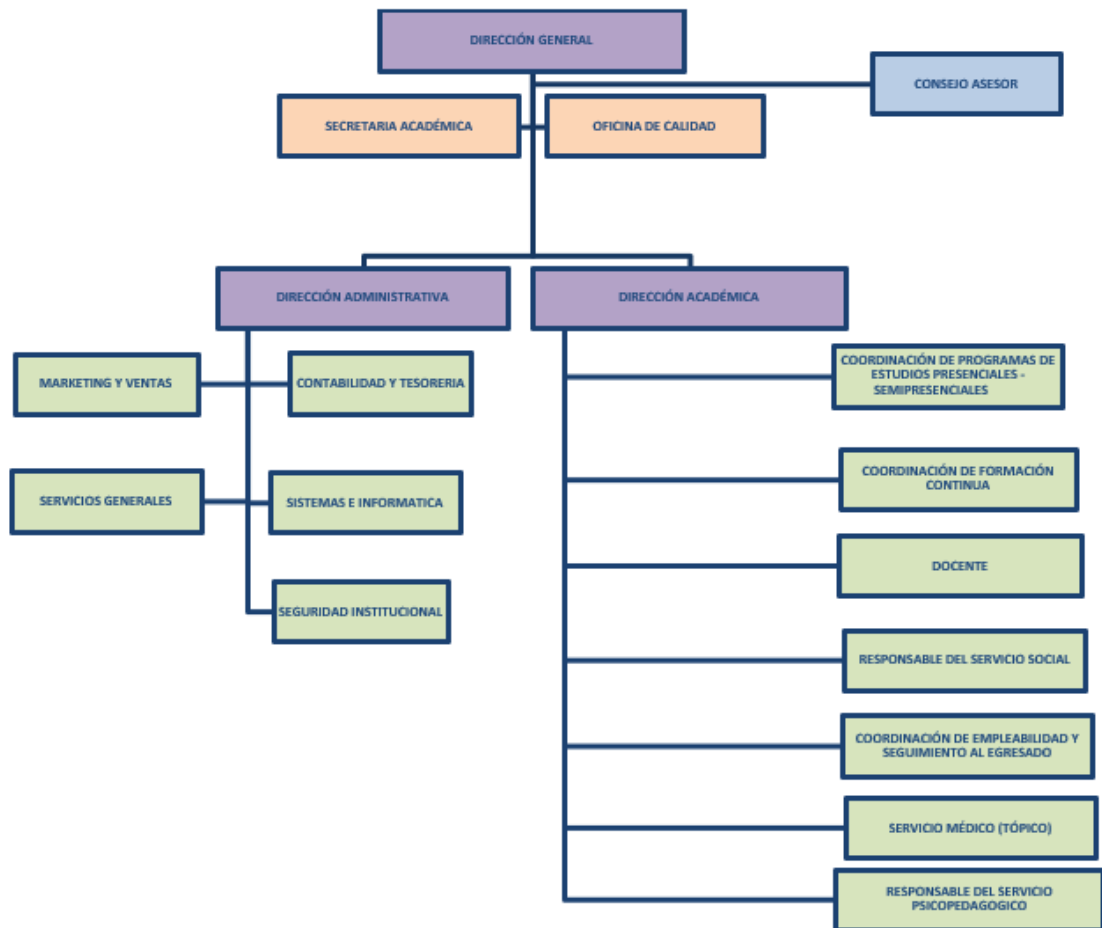
Con esta evaluación, se podrá identificar aquellos aspectos que son importantes mantener y aquellos que requieren un mejoramiento para el logro de los objetivos institucionales.

**d) Actuar**

Actuar, implica un segundo momento de ejecución del proceso de gestión, pero considerando los resultados de la evaluación y considerando los reajustes necesarios durante el proceso para la consecución de las metas e iniciar un nuevo ciclo del proceso.

Este ciclo de Planificar-Hacer-Verificar-Actuar, al ser aplicado a cada uno de los procesos de la institución en sus cuatro dimensiones (institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria), asegurará un mejoramiento continuo hacia el logro de la calidad, teniendo en cuenta criterios como la relevancia, la pertinencia, la equidad, la eficacia y eficiencia en la gestión educativa.

## 5.2. ESTRUCTURA ORGÁNICA



### **5.3. ASPECTOS INSTITUCIONALES**

#### **5.3.1. CLIMA ORGANIZACIONAL**

Es el ambiente generado en una institución 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 de convivencia armoniosa.

Es también un reflejo de la gestión, pues esta no solo es producto de buenas voluntades sino también fruto. Una dirección clara encabezando la voluntad del colectivo; una organización y funciones adecuadas y responsablemente cumplidas; sistemas de comunicación transparentes, evaluaciones oportunas y serias, y lo más importante: el impacto del conjunto del aprendizaje de los estudiantes. Necesitamos, pues, un buen clima para tener buenos frutos.

Que obstaculiza un clima institucional adecuado:

- a) Falta de confianza
- b) Decisiones autocráticas
- c) Falta de planificación y visión
- d) Supervisión deficiente y parcializada
- e) Comunicación inoportuna
- f) 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 evitar que cada uno haga los suyos o lo mínimo para cumplir, se deberá establecer el Manual de perfil de puesto, los roles y las tareas de cada uno de los sujetos intervinientes en cada una de las acciones.

Para favorecer un clima organizacional positivo se plantean los siguientes lineamientos:

- Fortalecer el grado de identidad y de compromiso, así como los canales de comunicación en la Institución.
- Todos los estamentos se comprometen en preservar y mejorar la imagen institucional, teniendo siempre como meta la calidad total de la gestión institucional.
- Potenciar la autoestima individual y grupal, enfrentando y eliminando los estereotipos y prejuicios negativos.
- Fortalecer la cooperación entre los diversos componentes para alcanzar los objetivos institucionales.
- Establecer y ejecutar un sistema de estímulos y sanciones justas para los miembros de la

comunidad educativa.

- El personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y estudiantes permanecen en estrecho contacto para resolver los problemas que se presentan.
- Manejar acertadamente los conflictos mediante políticas de comunicación, coordinación y concertación de acuerdos.
- Establecer relaciones humanas de confianza, amistad y respeto entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Entre los miembros del Instituto existe un ambiente favorable y armonioso como producto de:

- a) Una gestión con respeto a la comunidad educativa.
- b) Una organización de funciones adecuadas y responsablemente cumplidas.
- c) Una comunicación asertiva.
- d) Solucionar problemas de comunicación mediante la confrontación a través de políticas de comunicación y coordinación, para lograr acuerdos concertados.
- e) Autoevaluación, coevaluación oportuna y seria que hagan posible un buen servicio educativo y crecimiento institucional.

Para optimizar el clima institucional se pondrán en prácticas las siguientes estrategias:

- a) Desarrollar la autoestima y afirmación personal, a través de las siguientes políticas de motivación y estímulos:
  - Reconocimientos a los éxitos de los miembros del Instituto.
  - Capacitación para docentes y estudiantes.
  - Promoción por méritos estudiantiles
- b) Crear una atmósfera de cooperación y corresponsabilidad, a través de políticas de delegación de funciones y el trabajo en equipo.

### **5.3.2. IMAGEN INSTITUCIONAL.**

El Instituto cuenta con los mecanismos, formas eficaces y con todos los elementos de identidad y carácter distintivo de su imagen institucional, actualizados que le permite en primer lugar que los integrantes de la comunidad educativa se identifiquen con ella, así como también es reconocida a nivel de la macro región centro por los servicios de educación superior tecnológica que brindamos.

## IMAGEN EXTERNA.

El Instituto concibe su política de imagen corporativa como una política de gestión estratégica, en la medida en que la considera imprescindible para el logro de sus metas institucionales.

## CAMPAÑAS COLEGIOS.

El Instituto visita a los colegios para dar a conocer su oferta académica.

Los estudiantes de 5to de secundaria son el público objetivo ya que son los potenciales postulantes.

Se realizarán charlas y talleres en las instalaciones de los colegios.

Se realizan eventos para los padres de familia de los estudiantes de quinto de secundaria.

## EVENTOS INSTITUCIONALES.

La promotoría y la Dirección lideran los eventos que realice el instituto y son ellos los voceros oficiales ante cualquier medio de comunicación. Solo ellos autorizan la participación mediática de cualquier otro empleado de la institución.

Ellos emiten invitaciones sea de manera electrónica o física.

## IMAGEN INTERNA.

El Instituto mantiene políticas de comunicación interna, dirigidas a reforzar su imagen y prestigio ante los estudiantes, egresados y padres de familia.

Los canales oficiales de comunicación interna son:

- Email institucional
- Facebook institucional
- Página web
- Carta física.

## EMAIL INSTITUCIONAL.

Es el medio más utilizado en la comunicación interpersonal y una de las principales herramientas de trabajo.

Las áreas pertenecientes a la dirección o unidad académica podrán enviar comunicaciones desde sus emails institucionales.

Cualquier comunicación vía este medio, que sea de carácter personal, no representa el

consentimiento del Instituto para la celebración de un contrato u otro acuerdo no especificado en un contrato ya suscrito, por lo tanto, cualquier información brindada en esta comunicación, solo representa las opiniones y puntos de vista del autor. Los emails pueden utilizarse para comunicar eventos, expresar opiniones u otros de manera interna.

### **5.3.3. INFRAESTRUCTURA DEL IES “CompuMaster de la Salud”**

La infraestructura del IES “CompuMaster de la Salud” está diseñada para facilitar el acceso y la formación de todos sus estudiantes. La institución dispone de un total de 08 aulas, distribuidas en tres niveles. Además, cuenta con 2 talleres, 4 laboratorios y 01 aula de cómputo. Importante destacar, el IES “CompuMaster de la Salud” está equipado con facilidades de accesibilidad para personas con discapacidad, asegurando que todos los estudiantes, incluyendo aquellos con problemas de movilidad, puedan participar plenamente en su proceso formativo. Esta infraestructura refleja el compromiso del instituto con la provisión de una educación inclusiva en la región de Ica.

### **5.3.4. SOBRE LOS RECURSOS FINANCIEROS**

El IES “**CompuMaster de la Salud**” es una entidad Educativa solvente económicamente, que por ser una Institución privada el financiamiento es exclusivamente por aporte de COMPUTRON S.R.L que es la entidad Promotora.

Asimismo, la institución se solventará, por la recaudación de las cuotas de enseñanza y por otros servicios educativos que brinda la Institución.

## **5.4. INSTRUMENTOS DE GESTION**

En el proceso de gestión y desarrollo de las actividades de la institución educativa participan todos los actores de la comunidad educativa, para lo cual tendrán que hacer uso de un conjunto de instrumentos de gestión.

Dichos instrumentos de gestión son documentos de operatividad y de planificación, priorizan el diagnóstico y enrumbarán el quehacer de la institución educativa en forma coherente con la misión y la visión propuesta, concretando las acciones pedagógicas, administrativas y de política institucional en función a las necesidades de aprendizaje del estudiante y del entorno con miras a generar el desarrollo de la calidad educativa y por ende de su localidad, entre los instrumentos de gestión a ser utilizados tenemos:

- **El Proyecto Educativo Institucional (P.E.I)**

Es una propuesta de cambio como 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 en el plazo de un año.

- **Reglamento Institucional del Instituto (RI).**

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:

- Desarrollo académico: admisión, matrícula, gestión curricular, titulación, licencia, traslado y convalidación.
- Desarrollo institucional: planificación, organización, personal, supervisión, monitoreo, evaluación institucional, deberes, derechos, estímulos infracciones, sanciones, procesos disciplinarios y presupuesto.

- **Plan de Seguimiento de Egresados**

Es un instrumento que sirva para realizar el seguimiento de egresados del Instituto a fin de obtener información de la situación laboral, el desempeño de los egresados y otros aspectos, que permitan evaluar la calidad y pertinencia de la formación en el instituto y proponer mecanismos y políticas que coadyuven al mejoramiento y desempeño profesional de nuestros egresados.

- **Manual de Procesos Académico.**

Es el instrumento que señala en forma clara la secuencia de las operaciones que deben realizarse para cumplir las funciones de las unidades administrativas. Una forma de hacer explícita la secuencia de operaciones es el llamado flujograma.

- **Manual de Perfil de Puestos (MPP).**

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.

- **Plan de Capacitación y Actualización Docente.**

Es un instrumento que tiene por finalidad mejorar las competencias didácticas,

tecnológicas, socioemocionales y de investigación de los docentes del instituto para un desempeño óptimo en el proceso de aprendizaje - enseñanza – evaluación de acuerdo a los estándares de calidad.

## **5.5. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**

### **5.5.1. RECURSOS HUMANOS**

Los recursos humanos son gestionados por el área correspondiente a través de las siguientes políticas que delimitan y encuadran las normas de actuación y convivencia para promover y fortalecer un adecuado clima laboral:

- a) Política Anticorrupción: Promover la transparencia y probidad entre el personal docente y administrativo, y garantizar la prevención, investigación, control y sanción efectiva de la corrupción en todos los niveles.
- b) Política de Desempeño: Establecer los lineamientos para la formulación de compromisos de desempeño, seguimiento y evaluación de los resultados del desempeño, alineados a las apuestas estratégicas y cultura del instituto.
- c) Política de Incorporación de Personal: Establecer los lineamientos para la incorporación de personal administrativo y personal docente con carga administrativa con el perfil óptimo, alineado y comprometido con la estrategia y cultura del instituto.
- d) Política de Vacaciones: Establecer los lineamientos para el goce de los días de descanso que tienen los colaboradores a tiempo completo, de acuerdo con la ley.
- e) Política Salarial: Garantizar el pago de remuneraciones equitativas a todo el personal administrativo y docente a tiempo completo y a tiempo parcial del instituto, a través de lineamientos y criterios que establezcan las estructuras salariales para motivar, retener y fomentar el desarrollo y crecimiento de nuestro personal.
- f) Política de Capacitación: Promover el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores con el fin de contribuir a alcanzar las apuestas organizacionales y los objetivos estratégicos.
- g) Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Mantener y mejorar de forma continua el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando, evaluando y controlando riesgos dentro de la comunidad educativa, de esta manera se afianza un entorno con las condiciones adecuadas que permitan un desempeño seguro de funciones y servicios al estudiante.
- h) Política de Reconocimiento al Colaborador y Docente: Establecer lineamientos y criterios de reconocimiento como prácticas para fortalecer el sentido de pertenencia, motivar e involucrar

- a nuestros colaboradores y docentes, fomentando nuestra cultura institucional.
- i) Política de Comunicación Inclusiva: Promover la inclusión, tolerancia, respeto, equidad y convivencia armoniosa entre los integrantes de la comunidad del instituto, a través de lineamientos de comunicación y lenguaje más inclusivos y menos excluyentes.
  - j) Política de Prevención Contra Actos de Hostigamiento Sexual: Prohibir, en el ámbito de las relaciones laborales existentes en el instituto, todo tipo de conductas de carácter o connotación sexual que no sean bienvenidas o que no cuenten con el consentimiento del sujeto al que aquellas se encuentran dirigidas.
  - k) Políticas de Equidad de Género: Promover un entorno de aprendizaje en condiciones de respeto y convivencia pacífica con equidad de género, para erradicar toda forma de discriminación y sancionar el acoso.
  - l) Código de Ética: Promover una conducta basada en valores, para contribuir con prácticas de buenos comportamientos de toda la comunidad educativa.

#### **5.5.1.1. GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS**

El personal valioso y competitivo en las instituciones se está convirtiendo en un bien deseado, difícil de atraer y mantener; a lo que se une la presencia de políticas, estrategias y lineamientos de gestión de importancia estratégica, cuyas prácticas y acciones generan una propuesta de valor atractiva y competitiva que promueva la permanencia y el compromiso organizacional.

En este contexto, se deben planificar espacios que favorezcan su participación en la solución de problemas y toma de decisiones, crear un clima organizacional satisfactorio, y diseñar y poner en práctica programas de desarrollo de competencias como parte de su profesionalización y necesidad evidente para contribuir al desarrollo continuo de la calidad.

El propósito central de estas y otras acciones es que el personal se convierta en protagonista de su proyección personal, con valores y capacidades para ser promotores, entre otros actores, del cambio necesario en el instituto, y en general, del desarrollo sostenible al que se aspira. Los Lineamientos Generales para la gestión de personal, se rigen con el principio de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, es decir, previniendo y eliminando la discriminación que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas, entendiéndose también como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Por medio de este proceso de gestión de personal, la dirección general, área de administración, jefatura de unidad académica y coordinadores de programas de estudios, están facultados para:

- a. Seleccionar al personal docente de acuerdo a las normas vigentes.
- b. Asignar al personal docente nombrado y contratado 40 horas lectivas y no lectivas y al personal con contrato parcial asignarle horas de unidades didácticas, según su perfil profesional.
- c. Control de asistencia de los gestores pedagógicos, docentes y administrativos según su jornada laboral.
- d. Asignar funciones al personal administrativo.
- e. Otorgar permisos de acuerdo a ley permitida.
- f. Supervisar las acciones administrativas y técnico - pedagógicas.
- g. Organizar eventos de capacitación y actualización docente según programación continua, actividades de proyección social, cívicas y culturales.
- h. Evaluar, incentivar y reconocer el esfuerzo y mérito individual y colectivo del personal y estudiantes mediante una política de estímulos y sanciones.
- i. Convocar a reuniones permanentes en pleno, con el personal docente, trabajadores administrativos y delegados de estudiantes.
- j. Revisar y evaluar el cumplimiento de los deberes y derechos normados en el Reglamento Interno de la Institución.

### **Procesos de Gestión del Talento**

- a. Reclutamiento y Selección: Se realiza mediante convocatoria pública y/o evaluación de currículos alineada al Manual de Perfil de Puestos (MPP). La selección asegura que el personal docente cuente con el título profesional requerido y experiencia laboral técnica en el sector salud.
- b. Contratación e Inducción: Una vez seleccionado, el personal suscribe contrato según el régimen correspondiente. Reciben un proceso de inducción sobre el Modelo Educativo, el Reglamento Interno y, especialmente, el manejo de la plataforma Q10 para la modalidad semipresencial.
- c. Formación y Desarrollo: Se ejecuta a través del Plan Anual de Capacitación, que incluye actualizaciones en competencias técnicas de salud, metodologías activas de aprendizaje y herramientas de enseñanza virtual (TIC).
- d. Evaluación del Desempeño y Retención: Se realizan evaluaciones semestrales basadas en el cumplimiento de objetivos pedagógicos y administrativos, vinculadas a un sistema de estímulos y reconocimiento al mérito.

## Disponibilidad y suficiencia del personal por modalidad<sup>2</sup>

El IES garantiza la disponibilidad de personal directivo, jerárquico y docente idóneo y suficiente para la atención de su oferta formativa en las modalidades presencial y semipresencial, asegurando la continuidad del servicio educativo bajo los siguientes criterios de sostenibilidad:

- **Suficiencia Académica:** La institución proyecta y mantiene una plana docente cuya cantidad se determina en función al número de secciones y unidades didácticas programadas en cada periodo académico. Se asegura que el 100% de las horas lectivas de los programas de salud estén cubiertas por profesionales con el perfil técnico y pedagógico requerido.
- **Cumplimiento Normativo (Ley 30512):** El IES garantiza de manera permanente que al menos el 20% de su plana docente labore a tiempo completo, dedicándose no solo al dictado de clases, sino también al acompañamiento en el desarrollo de las EFSRT, tutoría virtual en el EVA (Q10) y gestión académica, lo cual fortalece la modalidad semipresencial.
- **Especialización por Modalidad:** \* Para la modalidad presencial, se cuenta con docentes especialistas para el desarrollo de actividades en laboratorios y talleres clínicos.
- **Para la modalidad semipresencial,** la institución dispone de tutores virtuales y personal de soporte tecnológico capacitado, asegurando que la proporción docente-estudiante permita un acompañamiento personalizado en el Entorno Virtual de Aprendizaje.
- **Escalabilidad:** La gestión de recursos humanos contempla un cuadro de puestos que se activa según el crecimiento de la matrícula, asegurando que la ampliación de la oferta educativa cuente siempre con el soporte de personal administrativo y de servicios complementarios (personal de salud, psicopedagógico y social) necesario para ambas modalidades.

## 5.6. RECURSOS ECONOMICOS Y FINANCIEROS

El Instituto organiza y administra sus bienes, recursos y patrimonio de acuerdo con el derecho de autonomía financiera consignado en la Ley de Institutos (Ley N° 30512). Además, establece sus propios regímenes económicos, administrativos y de pensiones educativas, los que son puestos en conocimiento de los estudiantes, conforme a ley.

Los recursos económicos y financieros del instituto proceden de las matrículas y cuotas de los estudiantes, además, de los trámites por procesos académicos que proveen de ingresos al instituto

---

<sup>2</sup> El PEI es un documento con horizonte de 6 años. Poner una cantidad exacta hoy invalidaría el documento si el próximo año el instituto decide duplicar sus metas de crecimiento.

para ofrecer mejor servicio de calidad.

El director general del Instituto debe ser un líder capaz de tomar decisiones y utilizar adecuadamente los recursos asignados por la promotoría. Los recursos institucionales son: humanos, materiales y financieros.

**a) Recursos Humanos.**

Están constituidos por todo el personal que trabaja en el Instituto y los estudiantes de los diversos programas de estudio.

**b) Recursos Materiales.**

Están constituidos por la infraestructura física, tecnológica, equipamiento, mobiliario y otros bienes del instituto.

**c) Recursos Económicos Financieros.**

El financiamiento del instituto es por medio de sus Recursos propios.