



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO PERIODO 2021-2024 DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAJAMARCA”

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autora:

Evelynn Violeta Lazo Gallardo

Asesor:

CPC. Luis Eduardo Oblitas Jaeger

Cajamarca - Perú

2021

## DEDICATORIA

A mi hija Misky, por ser mi fuente de inspiración y fortaleza, retándome día a día a ser mejor madre y ser humano, demostrándome que no importa la edad para aprender lo que verdaderamente importa en la vida.

A mi Tío Joel Briones Salazar que siempre me impulsaba para sacar el título y me hablaba de esa pasión que tenía por la contabilidad y sus enseñanzas, aunque ya no estés con nosotros siempre te estás presente.

## AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a mi Tío Rubén Gallardo Plasencia y a mi familia por su apoyo y amor incondicional por siempre acogerme en su lecho y por el apoyo que me han brindado hoy y siempre.

Agradecimiento a mi Asesor CPC. LUIS Eduardo Oblitas Jaeger, por impartirme sus conocimientos, por impulsarme a esforzarme, por su guía, orientación y por su apoyo para cumplir mi meta de titularme.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>9</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>15</b>
1.1. Antecedentes.....	15
a) Conferencia Mundial de Educación Jomtien 1990.....	15
b) Foro Mundial de Dakar. Declaración de Educación para Todos 2000.....	15
c) Marco de la acción regional de educación para todos en las Américas 2000.....	16
d) Declaración del Milenio.....	16
b) Plan Nacional de Educación para todos 2002.....	18
c) Proyecto Educativo Nacional.....	18
d) Comisión de la Verdad y Reconciliación.....	19
e) Ley General de Educación.....	19
f) Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.....	21
1.2. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	23
1.3. DIRECCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	25

1.3.1.	<i>INFORMACION GENERAL</i> .....	26
1.3.2.	<i>RESEÑA HISTORICA</i> .....	26
1.3.3.	<i>SIMBOLO</i> .....	29
1.3.4.	<i>Marco Legal</i> .....	29
1.3.5.	<i>IDENTIDAD DEL INSTITUTO</i> .....	29
	<b>VISIÓN</b> .....	30
	<b>MISIÓN</b> .....	30
	<b>VALORES</b> .....	30
1.3.6.	<i>ESTRUCTURA ESTRUCTUTURAL</i> .....	31
1.4.	<b>OBJETIVOS</b> .....	32
1.4.1.	<i>Objetivo General</i> .....	32
1.4.2.	<i>Objetivos Específicos</i> .....	32
	<b>CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO</b> .....	33
2.1.1.	<i>DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSTITUCIÓN</i> .....	33
2.1.2.	<i>ÁMBITO INTERNO</i> .....	33
2.1.3.	<i>PROCESOS DEL APRENDIZAJE</i> .....	33
2.1.4.	<i>CURRÍCULO</i> .....	34
2.1.5.	<i>EVALUACION</i> .....	35

2.1.6.	<i>CLIMA INSTITUCIONAL</i> .....	35
2.1.7.	<i>LOS RECURSOS HUMANOS EN EL IESTP "CAJAMARCA"</i> .....	40
2.1.8.	<i>FACTORES QUE DIFICULTAN LOS CAMBIOS -IESTP"CAJAMARCA"</i> .....	43
2.1.9.	<i>ÁMBITO EXTERNO</i> .....	43
2.1.10.	<i>EN EL ENTORNO</i> .....	43
2.1.11.	<i>ESTRUCTURA ORGANICA</i> .....	44
2.1.12.	<i>COORDINACIÓN INTERNA Y EXTERNA</i> .....	44
2.1.13.	<i>COMUNICACIÓN</i> .....	44
2.1.14.	<i>INFRAESTRUCTURA</i> .....	45
2.1.15.	<i>IDENTIFICACION DE LOS FACTORES CLAVES DE ÉXITO.</i> .....	45
2.1.16.	<i>MEJORAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL EN ESTRECHA VINCULACIÓN CON EL MUNDO DEL TRABAJO</i> .....	46
2.1.17.	<i>FORTALECER LA INSTANCIA POLÍTICA Y NORMATIVA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL</i> .....	47
<b>CAPÍTULO 3. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA</b> .....		<b>51</b>
3.1.	<b>ANÁLISIS EXTERNO</b> .....	<b>51</b>
3.1.1.	<i>ANALISIS DE PESTEL</i> .....	<b>51</b>
3.1.2.	<i>FACTORES POLÍTICO-LEGALES</i> .....	<b>51</b>

3.1.3.	<i>FACTORES INVERSIÓN SOCIAL</i> .....	55
3.1.4.	<i>FACTORES SOCIO-CULTURALES -AMBIENTALES</i> .....	56
3.1.5.	<i>FACTORES TECNOLÓGICOS</i> .....	58
3.1.6.	<i>POLITICAS DE INNOVACIÓN</i> .....	60
3.1.7.	<i>DESARROLLO ECONOMICO</i> .....	62
3.1.8.	<i>POLÍTICAS EDUCACIÓN SUPERIOR</i> .....	62
3.1.9	ANALISIS DE OPORTUNIDADES Y AMENAZAS .....	65
3.2.	ANALISIS INTERNO.....	66
3.2.1.	<i>ANALISIS DE FORTALEZAS</i> .....	66
3.2.2.	<i>ANALISIS DE DEBILIDADES</i> .....	66
3.2.3.	<i>DEFINICIÓN DE INTERESES ORGANIZACIONALES, OBJETIVOS DE LARGO PLAZO, METAS E INDICADORES</i> .....	67
1.	PROGRAMA DE ESTUDIOS: ADMINISTRACION DE RECURSOS FORESTALES .....	71
	ASPECTO: ADMINISTRATIVO .....	80
	ASPECTO INSTITUCIONAL.....	83
	<b>2.- PROGRAMA DE ESTUDIOS: PRODUCCION AGROPECUARIA</b> .....	<b>85</b>
	ASPECTO PROFESIONAL.....	90
	ASPECTO INSTITUCIONAL.....	96

ASPECTO PROFESIONAL .....	103
ASPECTO ACADÉMICO .....	111
ASPECTO PROFESIONAL .....	116
<i>III. RECURSO FINANCIERO.....</i>	<i>136</i>
<i>IV. RECURSO: INSTITUCIONAL.....</i>	<i>137</i>
<i>OBJETIVOS / METAS ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS .....</i>	<i>146</i>
<b>CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES .....</b>	<b>158</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>159</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>160</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Tendencias Vitales de la formación profesional técnica en el escenario futuro .....	46
Tabla 2: Formulación de indicadores de calidad.....	49
Diagnóstico de soluciones a causas de problemas de la demanda de los usuarios del I.E.S.T.P.CAJAMARCA.....	53
Programa De Estudios Administración De Recursos Forestales.....	53
Tabla 3: Aspecto Académico.....	53
Tabla 4: Aspecto Profesional.....	58
Tabla 5: Aspecto Administrativo.....	62
Tabla 6: Aspecto Institucional .....	65
Programa De Estudios Producción Agropecuaria.....	67
Tabla 7: Aspecto Académico.....	67
Tabla 8: Aspecto Profesional.....	72
Tabla 9: Aspecto Administrativo.....	75
Tabla 10: Aspecto Institucional .....	78
Programa De Estudios Mecatrónica Automotriz.....	79

<b>Tabla 11: Aspecto Académico.....</b>	<b>78</b>
<b>Tabla12: Aspecto Profesional.....</b>	<b>85</b>
<b>Tabla 13: Aspecto Administrativo.....</b>	<b>88</b>
<b>Tabla 14: Aspecto Institucional .....</b>	<b>91</b>
<b>Programa De Estudios Industrias Alimentarias.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabla 15: Aspecto Académico.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabla16: Aspecto Profesional.....</b>	<b>98</b>
<b>Tabla 17: Aspecto Administrativo.....</b>	<b>101</b>
<b>Tabla 18: Aspecto Institucional .....</b>	<b>104</b>
<b>Tabla 19: B. Usuarios Alumnos .....</b>	<b>106</b>
<b>Tabla 20: C. diagnóstico de los Problemas de la Demanda de Empresas e Instituciones .....</b>	<b>109</b>
<b>Tabla 21: D. Diagnóstico de los problemas de la Demanda de los Docentes .....</b>	<b>111</b>
<b>Análisis y Diagnóstico de la Oferta.....</b>	<b>113</b>
<b>Tabla 22: I. Recurso Infraestructura .....</b>	<b>113</b>
<b>Tabla 23: II. Recurso Humano .....</b>	<b>114</b>
<b>Tabla 24: III: Recurso Financiero .....</b>	<b>115</b>

<b>Tabla 25: IV. Recurso Institucional .....</b>	<b>115</b>
<b>Tabla 26: Aplicación de la Matriz de Viabilidad .....</b>	<b>118</b>
<b>Tabla 27: Aplicación de la Escala de Viabilidad .....</b>	<b>121</b>
<b>Tabla 28: I. Aspecto Académico .....</b>	<b>121</b>
<b>Tabla 29: Formulación de las Estrategias del I.E.S.T.P.CAJAMARCA .....</b>	<b>127</b>
<b>Tabla 30: I. Aspecto Académico.....</b>	<b>127</b>
<b>Tabla31:II Aspecto Profesional.....</b>	<b>129</b>
<b>Tabla 32: III Aspecto Administrativo.....</b>	<b>131</b>
<b>Tabla 33: IV Aspecto Institucional .....</b>	<b>133</b>

## RESUMEN EJECUTIVO

El IESTP “CAJAMARCA”, dentro de un proceso de mejoramiento continuo y como trabajo de Planificación, se ha elaborado el presente documento y parte desarrollando la visión sobre el contexto actual, incluyendo consecuentemente los procesos en curso.

Se trata de descubrir y crear lo nuevo que reemplaza lo anterior, de visualizar las posibilidades que se tiene adelante.

La premisa es que solo si se tiene una visión clara del futuro se puede influenciar en las actividades y orientar al desarrollo; para lo cual indefectiblemente ha sido necesario evaluar el PEI anterior.

El presente documento, que presentamos, en si no consiste en la búsqueda de situaciones que ya existen, sino en la creación del futuro. Esta planificación consiste básicamente en acercarnos a una descripción dinámica del presente, vislumbrar fragmentos del futuro y construir/crear diferentes imágenes de lo que puede alcanzarse, inventar y desarrollar ideas y después hacerlas realidad mediante un diseño estratégico. No se trata de vislumbrar el futuro sino de construir posibilidades. En el terreno de lo concreto, se trata de una labor en paralelo de las personas, individualmente (primero) y en grupos, explorando indicios, reinterpretando datos, formulando propuestas, socializándolas y combinándolas.

Para el éxito a través del tiempo, las instituciones se preocupan centralmente en la identificación de oportunidades, es decir, los factores externos que pueden ser aprovechados para el logro de los objetivos. El éxito como institución pasará por saber aprovechar las oportunidades, pero

también por desarrollar las potencialidades. Sin embargo, también es cierto que se deberá identificar y neutralizar las causas externas que se oponen a nuestro accionar, es decir las amenazas. Además, es posible dejar de alcanzar los objetivos debido al efecto de causas internas, las debilidades sobre las cuales será preciso aplicar los esfuerzos con el fin de superarlas, haciendo para ello uso de nuestras fortalezas.

La Actualización del Plan Estratégico Institucional que presentamos como **PEI. 2021 - 2024**, es nuestro instrumento orientador de la **Gestión Institucional en los campos académico y administrativo**; que permite identificar las formas como se organizan los miembros de la comunidad educativa del IESTP “CAJAMARCA” para su funcionamiento. **Gestión Administrativa**; lo constituyen líneas directrices que orientan la práctica diaria del área y presupuestal en coherencia con la identidad y la propuesta pedagógica. **Gestión Pedagógica**; comprende todo el proceso enseñanza-aprendizaje y los criterios comunes de la acción pedagógica expresados en sus Planes de Estudio donde se expresa la importancia y la necesidad de formación para el empleo, garantizando la continuidad de procesos para elevar la Calidad Educativa y el logro de nuestro licenciamiento. Tomar contacto espacial con el entorno, y reconocer los procesos en curso, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para el desarrollo del PEI ha sido tarea fundamental para construir escenarios prospectivos razonablemente lógicos. El carácter secuencial, participativo, horizontal y democrático, como práctica metodológica durante la construcción del PEI, otorga, por sí mismo, la correspondiente validación técnica y social, mientras que la orientación respecto de las reales fuentes de financiamiento otorga la factibilidad para la ejecución de **PROYECTOS PRODUCTIVOS**,

EMPRESARIALES y de INNOVACION; acciones que apuntan al logro de sus objetivos estratégicos y con razonable certeza el progresivo acercamiento a la VISION y MISION compartida de desarrollo Institucional. .

Más que un mecanismo para elaborar planes, es un proceso que nos conduce a pensar estratégicamente, inspirados en una cultura estratégica. Este es el objetivo verdadero de este proceso, de allí, la importancia de la calidad y el compromiso del talento humano que participa en él.

Para el IESTP CAJAMARCA, el presente documento es de suma importancia en la vida institucional porque en ella planteamos que tipo de Institución debemos constituir en función a las necesidades de nuestra localidad y al perfil del alumno que deseamos formar; para esto se involucra a la sociedad de forma participativa, lo que nos permite plasmar los ideales, objetivos y el estilo pedagógico de la Institución, razón por la cual es conocido por todos los integrantes de nuestra Institución.

Está constituido por cuatro pilares: Identidad, diagnóstico, propuesta pedagógica y propuesta de gestión.

## CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Antecedentes

#### **Internacionales**

#### **Propuestas Educativas en el ámbito mundial**

##### **a) Conferencia Mundial de Educación Jomtien 1990**

##### **¿Qué y quiénes son?**

Es una de las primeras conferencias mundiales de educación, en ella los países participantes definieron una visión sobre la educación que aspiran alcanzar y asumieron compromisos para lograrlo en un plazo de 10 años. Fue realizada en la ciudad de Jomtien (Tailandia), participaron 155 países incluido el Perú.

##### **Acuerdos arribados**

Los países participantes de esta conferencia se comprometieron a aplicar políticas durante 10 años que permitan el logro de objetivos estratégicos orientados por la siguiente visión:

Todos los niños, jóvenes y adultos tienen el derecho fundamental a una educación de calidad que desarrolle sus talentos, mejore sus vidas y transforme sus sociedades.

##### **b) Foro Mundial de Dakar. Declaración de Educación para Todos 2000**

##### **¿Qué y quiénes son?**

Es un evento internacional sobre educación que reunió a diversos países para evaluar los avances logrados desde la conferencia de Jomtien y redefinir objetivos estratégicos y compromisos para alcanzar la visión que se plantearon hace 10 años. Se llevó a cabo en la ciudad de Dakar (Senegal) y reunió a 164 países incluido el Perú.

### **Acuerdos arribados**

Uno de los principales objetivos para el 2015 fue:

Garantizar el acceso de jóvenes y adultos a un aprendizaje equitativo y preparación para la vida activa.

Erradicar toda forma de inequidad de género en la enseñanza.

### **c) Marco de la acción regional de educación para todos en las Américas 2000**

#### **¿Qué y quiénes son?**

Reunidos en Santo Domingo los países renuevan en el presente Marco de Acción Regional sus compromisos de educación para todos a ser cumplidos en los próximos 15 años.

### **Acuerdos arribados**

Asegurar el acceso a la educación de calidad a toda la población enfatizando la atención a las poblaciones en situaciones de vulnerabilidad.

Adoptar y fortalecer el uso de tecnologías de información y comunicación en la gestión de los sistemas educativos y en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Fortalecer la capacidad de gestión en los niveles locales, regionales y nacionales.

### **d) Declaración del Milenio**

#### **¿Qué y que se quiere?**

Se establece durante la Cumbre del Milenio, sede de las Naciones Unidas, asisten 189 Estados miembros, después de debatir los problemas que aquejaban al mundo firmaron la Declaración del Milenio.



## **Objetivos del Milenio**

Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente, se preocupa por tratar y aplicar temas como desarrollo sostenible.

Erradicar la pobreza extrema y el hambre, es la más ambiciosa de todos los objetivos

## **Nacionales**

### **Propuestas Educativas en el ámbito nacional**

#### **a) Acuerdo Nacional 2002**

##### **¿Qué y quiénes son?**

Es un pacto social elaborado entre representantes del Estado y la Sociedad Civil en el que se definen políticas de Estado que serán respetadas por todos los organismos internos para promover así el desarrollo sostenido del país.

Se firmó en julio del 2002 con la participación de organizaciones políticas, religiosas, sociedad civil y el Gobierno del Perú

##### **Propuestas principales**

Define una serie de políticas de Estado exclusivas del Sector educación a través de los cuales se busca promover una educación integral de calidad orientada al trabajo y a la cultura, enfatizando los valores y buscando disminuir las brechas entre educación urbana y rural, pública y privada.

Además, plantea revalorar el trabajo del maestro peruano comprometiéndose a incrementar anualmente el presupuesto del sector hasta alcanzar al 6% del PBI.

## b) Plan Nacional de Educación para todos 2002

### ¿Qué y quiénes son?

Es un acuerdo concertado entre diversas instituciones de la sociedad civil con el compromiso de realizar un conjunto de acciones para apoyar los grandes esfuerzos considerados por el sector educación. Se inicia en el Foro Nacional Educación para Todos 2002.

### Propuestas principales

**Equidad educativa:** Que permita superar las brechas originadas en la inequidad de género, discriminación y otros factores de desigualdad.

### Fines y objetivos nacionales de la educación.

- **Calidad Educativa:** Que asegure aprendizajes orientados al desarrollo humano, cuidado del medio ambiente, atención a la diversidad y equidad de género.
- **Equidad educativa:** Que permita superar las brechas originadas en la inequidad de género, discriminación y otros factores de desigualdad.

## c) Proyecto Educativo Nacional

### ¿Qué y quiénes son?

El **PEN** plantea seis grandes cambios que deben darse de manera simultánea y articulada. Señala cómo tres gobiernos consecutivos deben reorientar su política hacia la transformación educativa, los cuales también se deben de cumplir desde los espacios sociales, casas, trabajos, o centros de estudios y así colaborar con la mejora de la calidad educativa sin excluir a nadie.

## **Propuestas principales**

### **Objetivos y resultados que se alcanzaran al 2021 a nivel de educación superior.**

- Renovado sistema de educación superior articulado al desarrollo.

Se produce conocimientos relevantes para el desarrollo y la lucha contra la pobreza.

Centros universitarios y técnicos forman profesionales éticos, competentes y productivos.

#### **d) Comisión de la Verdad y Reconciliación**

##### **¿Qué es?**

Son recomendaciones que la Comisión de la Verdad y Reconciliación Nacional consideran que debería orientar el sistema educativo peruano para evitar reproducir la violencia política que vivió nuestro país en los últimos años.

##### **Recomendaciones**

Plantea recomendaciones para ser consideradas en una reforma educativa que asegure una educación de calidad, promueva valores democráticos, el respeto a los derechos humanos y las diferencias de visiones actualizadas y complejas de la realidad peruana.

#### **e) Ley General de Educación**

##### **¿Qué es?**

Es una Ley que sitúa los lineamientos generales que rigen la educación del país, siendo parte del conjunto del sistema educativo peruano.

## ¿Qué aspiraciones tiene?

### Fines de la educación.

- Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.
- Contribuir a formar una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera, tolerante y forjadora de una cultura de paz que afirme la identidad nacional sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística, supere la pobreza e impulse el desarrollo sostenible del país y fomente la integración latinoamericana teniendo en cuenta los retos de un mundo globalizado.

### Etapas del Sistema Educativo

- La **Educación Básica** está destinada a favorecer el desarrollo integral del estudiante, el despliegue de sus potencialidades y el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores fundamentales que la persona debe poseer para actuar adecuada y eficazmente en los diversos ámbitos de la sociedad.

Con un carácter inclusivo atiende las demandas de personas con necesidades educativas especiales o con dificultades de aprendizaje.

La **Educación Superior** está destinada a la investigación, creación y difusión de conocimientos; a la proyección a la comunidad; al logro de competencias profesionales de alto nivel, de acuerdo con la demanda y la necesidad del desarrollo sostenible del país.

La Educación Superior es la segunda etapa del Sistema Educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales 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. Para acceder a la Educación Superior se requiere haber concluido los estudios correspondientes a la Educación Básica.

#### **f) Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior**

##### **¿Qué es?**

Es una Ley que regula el funcionamiento de los Institutos y Escuelas de Educación superior públicos o privados, conducidos por personas naturales o jurídicas que forman parte de la educación superior del sistema educativo nacional de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Educación.

##### **Fines de la educación Superior**

- Contribuir permanentemente a la formación integral de la persona en los aspectos socio – educativo, cognitivo y físico.
- Desarrollar las capacidades personales, profesionales, comunitarias y productivas de los estudiantes.

Realizar investigación científica e innovación educativa, tecnológica y artística para el desarrollo humano y de la sociedad. Desarrollar competencias profesionales y técnicas basadas en la eficiencia y la ética para el empleo y autoempleo, teniendo en cuenta los requerimientos del desarrollo sostenido en los ámbitos nacional, regional y provincial, la diversidad nacional y la globalización.

### **Fines de la educación Superior**

- Contribuir permanentemente a la formación integral de la persona en los aspectos socio – educativo, cognitivo y físico.
- Desarrollar las capacidades personales, profesionales, comunitarias y productivas de los estudiantes.
- Realizar investigación científica e innovación educativa, tecnológica y artística para el desarrollo humano y de la sociedad. Desarrollar competencias profesionales y técnicas basadas en la eficiencia y la ética para el empleo y autoempleo, teniendo en cuenta los requerimientos del desarrollo sostenido en los ámbitos nacional, regional y provincial, la diversidad nacional y la globalización.

### **Objetivos de la Educación Superior**

- Articular los estudios para facilitar el ascenso de sus educandos hasta los más altos niveles de competencia y formación en la etapa de educación superior.
- Formar profesionales calificados y técnicos de acuerdo con las necesidades del mercado laboral para el desarrollo del país, la región y la provincia.

- Realizar actividades de extensión educativa orientadas a vincular el trabajo académico con las necesidades de los sectores económicos, sociales y laborales que los requieran.
- Desarrollar en los estudiantes competencias profesionales para desempeñarse con eficiencia y ética en el mercado laboral.
- Fomentar la creatividad y la innovación para desarrollar un bien o un servicio, los procesos, los elementos y sus relaciones en una realidad concreta y la capacidad del ser humano de plantear alternativas novedosas de solución a un problema.
- Fomentar una cultura productiva, visión empresarial y capacidad emprendedora para el trabajo.

## **1.2. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Las profundas transformaciones sociales, económicas y políticas producidas desde el inicio de la segunda mitad del siglo XX han conducido a una realidad que, cada vez más, se caracteriza por la Interconexión e interdependencia de las distintas variables que la componen y por la velocidad de los cambios. En este contexto, el IESTP "Cajamarca" no le basta con permanecer estable para conservar su posición, sino que debe tener en cuenta el entorno en el que se mueve, prever los posibles cambios en el entorno, anticiparse a ellos y diseñar su propia proyección en el futuro. De estas nuevas necesidades surge la noción de estrategia, que en el ámbito de las organizaciones educativas tiene tres proyecciones íntimamente conectadas: El pensamiento estratégico; que supone pensar con un enfoque global en el espacio y en el tiempo, definiendo orientaciones a largo plazo y teniendo en cuenta la relación con el entorno. La gestión estratégica; que es un modo de actuar como instrumento de transformación del pensamiento estratégico en cambio organizativo, mediante la definición de una visión de éxito de la organización. La

planificación estratégica; que es la herramienta idónea permitirá al IESTP”C” alcanzar la visión de éxito, mediante la aplicación de un método sistemático de definición de acciones, que analiza la situación de la Institución y su entorno.

El Proyecto Educativo Institucional conocido como PEI.2021-2024, es un instrumento orientador de la Gestión Institucional; que permite identificar las formas como se organizan los miembros de la comunidad educativa del IESTP” CAJAMARCA” para su funcionamiento. Gestión Administrativa; que constituyen líneas directrices que orientan la práctica diaria del área administrativa y presupuestal en coherencia con la identidad y la propuesta pedagógica. Gestión Pedagógica; que comprende todo el proceso enseñanza-aprendizaje y los criterios comunes de la acción pedagógica expresados en el Diseño Curricular Básico Nacional y Catálogo Nacional de Oferta Formativa, donde se expresan la importancia y la necesidad de asegurar la articulación entre la formación y el empleo, fin de garantizar la continuidad de procesos estratégicos para el desarrollo de la Calidad Educativa y el logro de la Acreditación. Tomar contacto espacial con el entorno, y reconocer los procesos en curso, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para el desarrollo del PEI ha sido tarea fundamental para construir escenarios prospectivos razonablemente lógicos. El carácter secuencial, participativo, horizontal y democrático, como práctica metodológica durante la construcción del PEI, otorga, por sí mismo, la correspondiente validación técnica y social, mientras que la orientación respecto de las reales fuentes de financiamiento otorga la factibilidad para la ejecución de PROYECTOS PRODUCTIVOS, EMPRESARIALES e INNOVACION; acciones que apuntan al logro de sus objetivos



estratégicos y con razonable certeza el progresivo acercamiento a la VISION y MISION compartida de desarrollo Institucional.

**El Plan Estratégico** Institucional es un proceso permanente de reflexión y construcción de toda la Comunidad Educativa del IEST Público “CAJAMARCA”. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros, permite en forma sistematizada hacer viable la Misión Y Visión, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de los recursos y la calidad de los procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

En este sentido, parte de un conocimiento cabal de la realidad institucional y de una perspectiva de cambio, tomando en consideración las demandas del entorno y planteamos una visión adecuada de futuro. Todo ello como exigencia del análisis y diagnóstico de las necesidades y demandas del estudiante, y el contexto local, regional, nacional e internacional.

### **1.3. DIRECCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL**

La dirección organizacional, implica integrar voluntades, las capacidades, las habilidades, e iniciativas de toda la comunidad educativa, definir el direccionamiento institucional incluye tanto los elementos racionales, como los consensos a nivel de las motivaciones, emociones y aspiraciones de todos los trabajadores.

### 1.3.1. INFORMACION GENERAL

Nombre de la Entidad :	IEST Público “CAJAMARCA”
Dirección :	Carretera Cajamarca-Baños del Inca Km. 3.5
Nivel Educativo :	Superior
Directora General :	Ing° Olga Liliana Llanos Ramírez
Correo Electrónico :	iestp_cajamarca@edu.gob.pe
Página Web. :	<a href="http://www.iestpcajamarca.edu.pe">www.iestpcajamarca.edu.pe</a>

### 1.3.2. RESEÑA HISTORICA

Hace 39 años que el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “CAJAMARCA”, bajo la denominación de Escuela Superior de Educación Profesional, II Ciclo (ESEP) “CAJAMARCA”, abrió sus puertas al servicio educativo profesional de la provincia de Cajamarca un 11 de Febrero de 1982, al amparo del D. L. 19326, de la Reforma Educativa, promulgada por el Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas; Pero, por ser una Institución Tecnológica, y como el 23 de septiembre, por Ley se celebra en todo el Perú, el “Día de la Educación Técnica”, razón que todos los años se celebra el aniversario en esta fecha del IESTP “CAJAMARCA”.

Desde sus inicios ocupa su infraestructura levantada en el terreno que en una admirable acción de filantropía lo donaron los esposos Sr. Cornelio Elías Contreras y Sra., María Rosa Julia Zoraida Orquiza, Constaba de 05 pabellones específicos: Administración y el Proceso Educativo

Tecnológico; Talleres; Establos y otros: Comedor e Internado, tanto el ambiente para dormitorios para señoritas y el dormitorio para jóvenes, estos no fueron terminados por la empresa constructora; y departamentos para el Director, Administrador y dos para guardianía. Con el correr del tiempo la infraestructura ha sufrido una serie de recortes; la superioridad le otorgó el primer piso del internado para varones, todo el internado para damas y los cuatro departamentos, a la Escuela de Formación Artística “MARIO URTEAGA ALVARADO”; posteriormente también con la anuencia del Director de ese momento se cedió al CEFOP-Nº 07; éstas cesiones de ambientes fueron por un tiempo prudencial, cuyos plazos ya han caducado, pero los ambientes siguen en poder de los beneficiarios, actualmente los ambientes que ocupaba la Escuela de Formación Artística “MARIO URTEAGA ALVARADO” son ocupados por la Dirección Regional de Educación Cajamarca.

Así, mismo la Institución se ha visto beneficiada por convenios: Convenio Marco de Formación Profesional Tecnológica y Pedagógica en el Perú (FORTE-PE - Convenio PER-137/B7-3011/95/004) el "Proyecto Horizontal de Formación de Formadores en Educación Tecnológica" cuyo objetivo es mejorar la calidad de la Formación Profesional Técnica en el Perú, particularmente la impartida por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Cajamarca”; el instituto se ha beneficiado con :Capacitación de directivos, personal jerárquico y de docentes, implementación de la carrera profesional de industrias alimentarias con la instalación de una planta procesadora de productos cárnicos. Instalación del centro de cómputo y red de telemática.

Del Aspecto Técnico Pedagógico la institución que se inició con 03 Carreras Profesionales, actualmente cuenta con 04 Carrera Profesionales Tecnológicas: Producción Agropecuaria Administración de Recursos Forestales, Mecatrónica Automotriz e Industrias Alimentarias, está dos últimas creadas durante la actual gestión; con Resolución Directoral N° 1013-86-ED, se fusionan las carreras profesionales de Producción Agrícola y Producción Pecuaria en Agropecuaria, por lo que, hasta el año 1988 se van ofertando las carreras de Producción Agropecuaria, Forestales y Mecánica Agrícola; a partir del año 1999 se cierra la Carrera de Mecánica Agrícola y se inicia la Carrera Profesional Técnica de Mecánica Automotriz.

Los cambios plantean exigencias distintas en relación a la Formación Profesional, la cual deberá ser flexible, polivalente y poli funcional, que incorpore capacidades como: iniciativa para aprender, innovación y creatividad permanente, la búsqueda y tratamiento de información, manejo de herramientas informáticas y de gestión eficiente y eficaz; además de actitudes frente al trabajo indispensables en la empresa moderna, como tomar decisiones, asumir compromisos y responsabilidades. A la fecha cuenta con 27 promociones en las diferentes especialidades y 1126 egresados, las 04 Carreras profesionales están incluidas dentro del Nuevo Diseño Curricular Básico con itinerarios formativos específicos que duran 03 años de estudios obteniendo al término de cada módulo una certificación y al termino de todos los módulos el TITULO DE PROFESIONAL TECNICO.

### 1.3.3. SIMBOLO



### 1.3.4. Marco Legal

Se crea y funciona como ESEP de II Ciclo según D. S. N° 008-81-ED del 21-04-81, posteriormente se convierte en **Instituto Superior Tecnológico “Cajamarca”** con R.S-N° 131-83- ED, con la R.M. N°521-87-ED del 04-87-ED se lo selecciona como Instituto Piloto, seguidamente con R.D. N° 0941-91-ED del 22-05-94 se aprueba la nueva Estructura Orgánica y el cuadro de Asignación de personal; según la R.M. N° 494-94-ED se autoriza la renovación de su funcionamiento.

Según ley de Institutos de Educación Superior N° 29394 y su Reglamento, se agrega al título anterior y queda como: Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Cajamarca”, la nueva Estructura Orgánica, el cuadro de Asignación de personal y es Revalidado con la R.D. 0609-2006-ED.

### 1.3.5. IDENTIDAD DEL INSTITUTO

## **VISIÓN**

Somos una institución de educación superior forma profesionales técnicos líderes e innovadores, competitivos, emprendedores y con visión de futuro capaces de satisfacer las necesidades del mercado laboral o a la creación de su propia fuente de trabajo en el marco de la ética, la moral, respeto al medio ambiente y con actitud permanente de cambio.

## **MISIÓN**

El IESTP “Cajamarca” al año 2021, se proyecta como una institución auto sostenible, piloto de la educación tecnológica de la región, que promueva e intervenga en acción es orientadas al desarrollo de profesionales altamente competitivos e insertados en la empresa y con docente con disposición al cambio.

## **VALORES**

### **EL TRABAJO EN EQUIPO**

Es el proceso que se realiza de manera armónica, en el que las actitudes multiplican los logros en la consecución de objetivos comunes y se propicia el desarrollo de las personas.

### **LA CALIDAD**

Es la cultura compartida por el personal del IEST. Público “Cajamarca” que lo motiva a transformar su forma de ser y hacer las cosas con los más altos estándares de servicio.

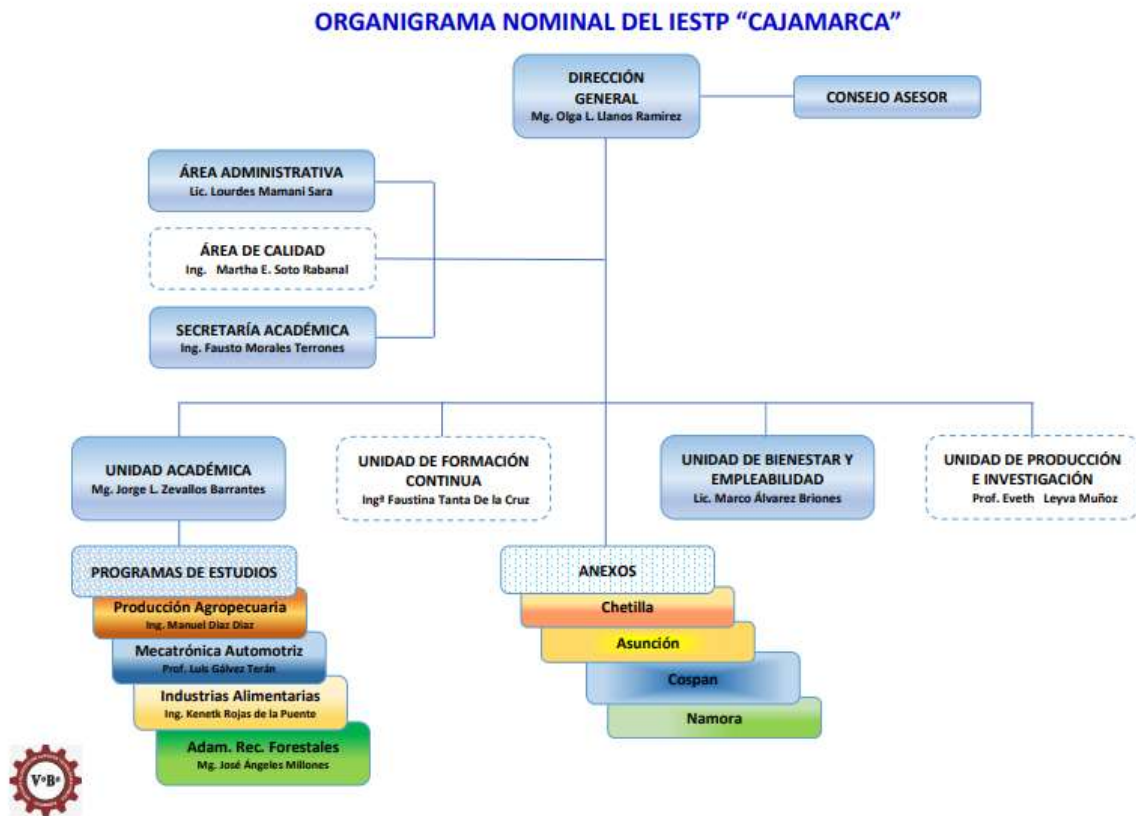
### **EL ALTO DESEMPEÑO**

Es el propósito permanente por superar los estándares de calidad y mejorar los resultados del trabajo, fundamentado en los valores y convicciones de la propia persona.

## POLÍTICA DE CALIDAD

Tenemos el compromiso de proporcionar a nuestros alumnos servicios educativos que satisfagan sus necesidades y requerimientos, asumiendo el compromiso de la mejora continua en nuestros procesos Técnico Pedagógicos, Administrativos y de Gestión.

### 1.3.6. ESTRUCTURA ESTRUCTUTURAL



## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. Objetivo General.**

Elaborar la Actualización del Plan Estratégico período del 2021 – 2024 Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca.

### **1.4.2. Objetivos Específicos.**

- a) Presentar los lineamientos necesarios a través de Marco teórico que nos de los lineamientos para la Actualización del Plan Estratégico período del 2021 – 2024.
- b) Analizar la situación actual del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca a fin de identificar los problemas que dificultan su crecimiento.
- c) Desarrollar la Actualización del Plan Estratégico período del 2021 – 2024, planteando estrategias que permitan dar una alternativa de solución a los problemas identificados.
- d) Formular la estrategia para el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca.



## **CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO**

En el presente capítulo veremos información detallada de la parte teórica requerida para la realización de la Actualización del Plan Estratégico período del 2021 – 2024 del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca.

### **2.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSTITUCIÓN**

#### **2.1.2. ÁMBITO INTERNO**

#### **2.1.3. PROCESOS DEL APRENDIZAJE**

- No existe una precisa relación de los contenidos conceptuales con el avance de la ciencia y tecnología, generada por una inadecuada diversificación curricular y un manejo de conocimientos desactualizados de parte de los docentes reflejada en las programaciones curriculares.
- Falta priorizar una educación para el desarrollo de las técnicas de investigación, debido al desconocimiento de los métodos y estrategias que permitan el logro de alumnos investigadores, críticos, proactivos y asertivos
- Escaso desarrollo del aprendizaje de la educación ambiental debido a metodologías inadecuadas de parte del docente.
- No se aplican estrategias cognitivas para desarrollar el aprender a aprender en los estudiantes, debido al desconocimiento de metodología, para impulsar o potenciar el aprendizaje eficaz.
- Bajo nivel de la práctica de valores de los estudiantes debido al desconocimiento de una metodología adecuada para la formación de valores.

- Falta fortalecer la creatividad debido a la falta de estrategias metodológicas, para potenciar la Capacidad creativa en el educando.
- Falta equipamiento de multimedia en cada aula, proyector multiusos y para materiales didácticos.
- Bajo conocimiento en el Nuevo Diseño Curricular Básico Nacional, e insuficiente aplicación de el mismo.
- Participación relativa en la elaboración de instrumentos de gestión
- Insuficiente desarrollo en la elaboración de las Unidades Didácticas contextualizadas, que conlleve a una adecuada elaboración de los instrumentos técnico – pedagógicos: Ficha de Actividad, Guías, instrumentos de evaluación y trabajo de campo.
- Deficiente manejo de las técnicas y procedimientos adecuados para evaluar capacidades, habilidades, destrezas, actitudes, valores, emociones y meta cogniciones debido al desconocimiento de estrategias respectivas y predominio de las técnicas tradicionales.
- Docentes con experiencia en formación profesional tecnológica
  - Docentes capacitados en pedagogía

#### **2.1.4. CURRÍCULO**

- Deficiente difusión y validación y diversificación del currículo en relación al requerimiento del sector productivo y empresarial.

- Limitada coherencia de los contenidos conceptuales, procedimentales, y actitudinales con los perfiles debido al relativo manejo del diseño y planificación curricular y escaso uso de metodologías activas.
- Ausencia de políticas para la articulación del currículo con el sistema productivo y empresarial

#### **2.1.5. EVALUACION**

- Manejo inadecuado del sistema de Evaluación por falta de implementación docente concordante con el nuevo Diseño Curricular Básico.
- Inoportuna información a los estudiantes sobre la evaluación de los aprendizajes en su proceso de formación profesional, debido a que los instrumentos de evaluación no son conocidos integralmente por los estudiantes.
- Tardía distribución de los documentos de evaluación
- Bajo rendimiento de los estudiantes
  - Administración sin herramientas tecnológicas de gestión

#### **2.1.6. CLIMA INSTITUCIONAL**

La Cultura Organizacional en el IESTP "Cajamarca" el nivel y madurez de planeamiento y análisis estratégico institucional, está en función del nivel de cultura humana y organizacional se debe analizar y evaluar si realmente existen las condiciones y viabilidad del Plan Estratégico Institucional – P.E.I. Ello implica analizar y evaluar los requerimientos de cultura organizacional del IESTP "Cajamarca" en cinco (05) aspectos:

##### **La Actitud de Cambio del personal.**

Se ha podido observar en los docentes (12%), muestran una actitud de indiferencia, de esta manera expresan su falta de compromiso y entrega al actual proceso de cambio ; además de su resistencia a dejar viejos hábitos de trabajo y su creencia de que los cambios ocasionarán despidos, destakes, más trabajo y menos recompensas, reflejándose en el personal docente( 20%) y administrativo (80%) se ha estancado en crecimiento de sus competencias ,aptitudes y desarrollo personal ; por lo que estas personas se resisten al cambio.

De allí la importancia de establecer medidas urgentes de cambio, que tengan que ver con programas de capacitación continua para el personal en temas que permitan el crecimiento personal e institucional; mejorar la comunicación entre directivos, personal docente y administrativo; reforzar el liderazgo de la Directora; definir con claridad y objetividad y en forma participativa la visión y misión institucional, así como los valores de tipo personal e institucional que permita la creación de un escenario futuro propicio; implementar la estructura organizativa y Funcional de la institución tomando en cuenta los cambios según Ley 29394 que deben formar parte del presente documento estratégico de desarrollo.

#### **Nivel de pensamiento estratégico.**

Es importante conocer el grado de pensamiento estratégico instalado en la institución, para ello se aplicó un test de 20 preguntas a todo el personal Jerárquico, Docente y Administrativo. (Abril 2020), el resultado global de la aplicación del test es como sigue:

1. El 23 % del personal del Instituto piensan estratégicamente.
2. El 35% del personal del Instituto están en camino de pensar estratégicamente;

3. El 42 % del personal del Instituto aún no piensan estratégicamente.

De esta encuesta se desprende, que aproximadamente el 58 % del personal del IESTP "Cajamarca", piensan o están en camino de pensar estratégicamente, lo que es bueno para la Institución.

A continuación se muestra algunas informaciones importantes respecto a las personas que están pensando estratégicamente o van camino a ello- Estas son: Conocen a sus principales grupos objetivos, las preferencias sobre determinados servicios de sus grupos objetivos, las características del grupo objetivo que ejerce mayor influencia sobre la elección de los servicios que brinda , los segmentos de los grupos objetivos que podrán pagar los servicios que brinda ,las barreras que deben superar los usuarios para alcanzar los servicios del IESTP”C”

Asimismo, se muestran algunas informaciones respecto a las personas que aún no están pensando estratégicamente; desconocen la manera menos costosa de atender a sus usuarios, los ingresos necesarios para cubrir los costos de los servicios que brinda la institución, la capacidad de pago de sus usuarios, los cambios que podrán ocurrir en los próximos cinco años respecto a los grupos de usuarios y sus preferencias de servicios.

**Capacidad de Gobierno de la Institución.**

Se trata de analizar y evaluar la capacidad real o potencial suficiente del IESTP "Cajamarca", para garantizar la aplicación del Plan de Desarrollo Institucional y el logro de sus metas y resultados. En otras palabras, se trata de analizar el "triángulo de gobierno" (capacidad de gobierno) de la institución respecto a su capacidad propositiva de proyectos de inversión, la

governabilidad del proceso y sistema de planeamiento estratégico y la viabilidad de los proyectos, objetivos y metas del proceso de planeamiento estratégico.

El IESTP "Cajamarca" cuenta con capacidad e iniciativa de proyectos de inversión e investigación y con un Banco de Proyectos que es factor importante de cultura organizacional.

La capacidad de gobierno del IESTP "Cajamarca", para hacer posible la aplicación eficiente del PEI y la obtención de las metas y resultados esperados, es buena con el fortalecimiento de convenios y alianzas estratégicas con el entorno.

En cuanto a la viabilidad de proyectos, objetivos y metas de un Plan Educativo Institucional, el IESTP "Cajamarca" cuenta con un equipo de gobierno capacitado y con experiencia que maneja adecuadamente los instrumentos de gestión y gerencia. La capacidad de liderazgo de la Directora se encuentra bastante fortalecida por los todos los docentes y personal administrativo.

Asimismo, el factor tiempo como capacidad de gobierno en el IESTP "Cajamarca" no es considerado como un recurso escaso, porque la mayor parte del personal no hace uso adecuado y productivo del tiempo que le debe dedicar al Instituto; no existe una comprensión valorativa del tiempo

### **Nivel de Soporte de Sistemas de Información.**

El planeamiento estratégico también es un proceso y un recurso de cálculo, que requiere almacenar datos y procesar información para la toma de decisiones estratégicas, la informática juega un rol de suma importancia, por el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación como facilitadoras de un proceso de cambio, creando nuevas formas de trabajo, permitiendo el rediseño creativo de la organización, haciendo un uso óptimo de los recursos, y la vez, mejorando

significativamente la calidad del servicio, creando un ambiente de trabajo propicio para que el personal docente y administrativo se desempeñe con la calidad que el usuario demanda.

En este proceso de acumulación de datos e información y manejo de los mismos, debe jugar un papel importante el Coordinador de Tecnologías de Información y Comunicación, el primero generando y recopilando datos e información y el segundo sistematizando y distribuyendo información oportuna a las diferentes instancias del IESTP”C” para la toma de decisiones.

El planeamiento estratégico del IESTP "Cajamarca" debe ser un eficiente recurso de cálculo, para ello debe contar con un conjunto de sistemas para lograr una mayor objetividad, precisión, rapidez y criterios para la viabilidad y gobernabilidad de los objetivos, metas y resultados del planeamiento estratégico, debe instalarse y sistematizarse sistemas como:

- o El Sistema de Información Gerencial (SIG), orientada a brindar información oportuna y estratégica para la toma de decisiones a la plana directiva
- o El Sistema de Apoyo a las Decisiones (SAD), orientado a una gestión eficiente en el proceso de seguimiento, monitoreo y evaluación
- o El sistema de Indicadores relacionados con la calidad, productividad y competitividad.
  - o Desarrollo y mantenimiento el Portal web del IESTP “Cajamarca”

#### **Metodología y capacidad de trabajo en equipo.**

El proceso de planeamiento estratégico, del IESTP "Cajamarca" requiere de dos tipos de dinámica organizativas de trabajo que deben realizarse simultáneamente. La primera tiene que ver con la participación de todos los niveles e instancias de la institución; y la segunda con el funcionamiento del Consejo Directivo, el trabajo en equipo en el IESTP "Cajamarca" es

suficiente, existe un buen clima de cultura organizacional y capacidad de trabajo polivalente y multidisciplinario.

Se cuenta con un enfoque metodológico, lo cual garantiza la aplicación de metodologías participativas y democráticas, generación de diálogos y consensos, que hacen eficiente el proceso de toma de decisiones, se practica en el IESTP "Cajamarca" las metodologías de dinámicas de grupo, metaplan, multigramación, codificación y descodificación y casos de simulación.

Se requiere implantar en el IESTP "Cajamarca" una organización de alto rendimiento combinando y pareando tres tipos de equipos: de trabajo, de perfeccionamiento y de integración. Para ello, los miembros de estos equipos necesitan formación en habilidades técnicas, administrativas, interpersonales (comunicación y resolución de conflictos), en la toma de decisiones y solución de problemas.

#### **2.1.7. LOS RECURSOS HUMANOS EN EL IESTP "CAJAMARCA"**

En la actualidad el personal activo del IESTP "Cajamarca" suman 35 personas entre jerárquicos, docentes y administrativos, el 88% del personal docente participa y se identifica con los objetivos, pero que aún requiere ser consolidado como equipo de trabajo para un proyecto de largo alcance; mientras que aún hay el 12% de docentes que se mantienen pasivos a toda iniciativa de las autoridades.

Es importante la capacitación y actualización del personal, de acuerdo a la función o cargo que desempeñan, para hacerlos más competitivos al interior del Instituto, como en sus relaciones con el entorno; habrá que fomentar y apoyar a los docentes, para ser formador de formadores, especialistas o expertos en dar soluciones a problemas que presentan las empresas



del sector productivo de la Región; estar preparados para ser consultores y asesores técnicos y en gestión empresarial; docentes que transmitan conocimientos y experiencias competitivas, que participen y promuevan la investigación, innovación y transferencia tecnológica.

Es primordial para lograr las competencias mencionadas que los docentes cuenten con las facilidades, condiciones y apoyo de parte del Instituto para hacer una segunda especialización y seguir carreras de postgrado a nivel de Maestrías relacionadas con su especialidad, y vincularse con empresas competitivas de la región para adquirir experiencia vivencial; igualmente, que al interior del Instituto se implementen y modernicen los talleres, laboratorios, plantas piloto y centros demostrativos, que permitan a los docentes hacer investigación y mantener actualizado sus habilidades y destrezas en el uso y manejo de los equipos, máquinas y herramientas propias de su especialidad.

Es igualmente significativo reforzar en el personal la cultura por los valores de desarrollo humano e institucional y promover una mayor identificación con la institución, a través de charlas, encuentros, sesiones de terapias, etc.

Es también importante, mencionar los resultados de una rápida evaluación realizada al personal docente y administrativo del IESTP "Cajamarca", para conocer su desempeño en el cargo durante los dos últimos años:

Para los docentes se aplicó el formato de factores y grados de evaluación de docentes; para ello se utilizó como insumos el currículum vitae y los indicadores de desempeño de los docentes preparado por el Jefe de Unidad Académica; la evaluación estuvo a cargo del Jefe de Área Académica de cada carrera profesional y la Directora General. Esta evaluación indica que de los

13 docentes evaluados, solamente tres (09) tuvieron un desempeño satisfactorio o regular, mientras que los diez (04) restantes tuvieron un desempeño entre regular y malo (mejorable). Asimismo, cabe mencionar que existen algunos indicadores de desempeño importantes de tomar en cuenta como:

El 43% de docentes cumple con entregar a tiempo su programación curricular, entregas de nota oportunas y registra el avance de sus clases.

El 40 % de docentes no ejecuta trabajos de investigación, ni asume horas de tutor.

El 90% maneja el portafolio docente.

Para el personal administrativo (empleados) se aplicó el formato de factores y grados de evaluación para los empleados; para ello se utilizó como insumos el currículum vitae y los indicadores de desempeño de cada uno de los empleados preparado por el Jefe de la Unidad Administrativa; la evaluación estuvo a cargo del Administrador, la Directora General esta evaluación indica que de los Once (11) administrativos evaluados, cuatro (04) tuvieron buen desempeño, cinco (05) tuvieron desempeño satisfactorio y dos (02) tuvieron desempeño entre regular y malo (mejorable). Debe mostrarse algunos indicadores importantes de desempeño, tales como:

Solamente el 100 % de los administrativos no registra el avance de sus tareas.

El 80 % del personal administrativo realiza retrabajos continuamente.

El 60% no organiza eficientemente su tiempo.

### **2.1.8. FACTORES QUE DIFICULTAN LOS CAMBIOS -IESTP"CAJAMARCA"**

Entre los principales se pueden citar

- Paradigmas desfasados arraigados en la mayor parte de su personal, especialmente en sus docentes, producto de su falta de vinculación con el entorno, capacitación en temas de gestión y gerencia y conocimiento de otras realidades más avanzadas.
- La falta de una mayor identificación del personal con su institución; predomina el interés personal.
  - Falta de liderazgo para la investigación e innovación tecnológica y la baja autoestima cuando se enfrentan al medio exterior (instituciones educativas y empresas).

### **2.1.9. ÁMBITO EXTERNO**

#### **2.1.10. EN EL ENTORNO**

- Bajos ingresos de la familia conllevan a la deserción de alumnos, se une a ello el desempleo, el sub-empleo.
- La realidad de los jóvenes estudiantes en todas las Centros de Formación Técnica es que trabajan y estudian, alrededor del 60 % de cada sección como promedio por lo menos trabajan entre 4 y 6 horas diarias de lunes a viernes y otro porcentaje trabajan los sábados y domingos.
- Discriminación de los IESTPCAJAMARCA frente a las Universidades.
- Economía precaria de agentes educativos.
- Inseguridad ciudadana.

- Desarrollo económico y productivo de la región.
- Convenios con instituciones locales, regionales, nacionales e internacionales.
- Competencias de IE con tecnología de punta en la región.

#### **2.1.11. ESTRUCTURA ORGANICA**

La nueva estructura organizativa y funcional del IESTP "Cajamarca", debe reflejar el actual funcionamiento y los cambios importantes que se deben dar a partir de la aplicación del Plan Estratégico Institucional al crearse nuevas Carreras y nuevas Coordinaciones de Investigación e Innovación Tecnológica, Producción, Técnicas de Información y Comunicación, Seguimiento de Egresados. (Ley 29394).

#### **2.1.12. COORDINACIÓN INTERNA Y EXTERNA**

- La coordinación con cada uno de los estamentos de la comunidad educativa se desarrolla en un clima de entendimiento, participando en mayoría en las acciones que sus funciones lo indica.
- La coordinación con los Directivos y especialistas de la DRE.CAJ UGE se da en forma fluida.
- Fuentes de financiación para investigación y desarrollo.
- Normatividad vigente facilita y promueve el desarrollo de prácticas y autoempleo.

#### **2.1.13. COMUNICACIÓN**

- La comunicación que existe entre todos los estamentos del Instituto es fluida.
- Apoyo incondicional de Consejería hacia los estudiantes.

#### **2.1.14. INFRAESTRUCTURA**

- o El local del Instituto ha sido adecuado para prestar servicios educativos, cuenta con aulas iluminadas y con ventilación adecuada.
- o Falta espacios libre para actividades deportivas, no se cuenta con áreas verdes
- o La biblioteca del Instituto no cuenta con libros actualizados para el docente.
- o Máquinas, equipos, herramientas por mejorar y potenciar.
- o Escasez de material didáctico
- o Carencia de biblioteca virtual.
- o Carencia de bibliografía técnica actualizada.

#### **2.1.15. IDENTIFICACION DE LOS FACTORES CLAVES DE ÉXITO.**

Estos factores deben atacar las causas que originan el bajo nivel y calidad de enseñanza - aprendizaje en el IESTP "Cajamarca", que permita revertir las tendencias históricas y elevar el prestigio del Instituto.

Entre los factores estratégicos para el cambio proponemos:

- o Mejorar la eficiencia institucional en estrecha vinculación con el mundo del trabajo.
- o Fortalecer la instancia política y normativa de la Formación Profesional Técnica
- o Mejorar la calidad de la enseñanza – aprendizaje
- o Mejorar el marketing institucional.

- o Propiciar la autosuficiencia institucional.

- o Desarrollar investigación, innovación y transferencia tecnológica.

### **2.1.16. MEJORAR LA EFICIENCIA INSTITUCIONAL EN ESTRECHA VINCULACIÓN CON EL MUNDO DEL TRABAJO**

Está ligado a encontrar un modelo de gestión que permita vincular estrechamente al Instituto con las empresas e instituciones que tengan relación con las carreras profesionales técnicas del Instituto, con el objeto de revisar permanentemente los contenidos curriculares en base a los requerimientos de la empresa; obtener recursos para elevar el nivel formativo de los alumnos, prácticas para los alumnos, empleos para los egresados y pasantías para los docentes.

Un estudio de SASE-IPAE y Ministerio de Trabajo, propone algunas alternativas interesantes a tomar en cuenta como:

- o Transferir la gestión más no la propiedad del Instituto a un Centro de Excelencia.
- o Transferir la gestión del instituto a un Patronato, conformado por un grupo de empresas o gremio empresarial.
- o Transferir la gestión de los recursos tecnológicos y empresariales, a una Fundación ligada estatutariamente al Instituto.
- o Conformar al interior del Instituto un Comité Consultivo Técnico y un Comité Consultivo Administrativo con prerrogativas, conformado por grupos de empresas o gremio empresarial.
- o La ventaja de cualquiera de estas propuestas, es que permitirá al IESTP "Cajamarca" una gerencia que pueda hacer mejoras en un contexto de autonomía administrativa y académica, a

fin de dar flexibilidad a la oferta educativa ligada al mundo del trabajo, la investigación, innovación y transferencia tecnológica y servicios empresariales.

- o De igual manera permitirá, resolver los problemas de gestión administrativa que actualmente enfrenta el IESTP, para hacer contrataciones de personal idóneo con mejores remuneraciones

## **2.1.17. FORTALECER LA INSTANCIA POLÍTICA Y NORMATIVA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **2.1.17.1. TÉCNICA**

Ello implica primero fortalecer la instancia política y normativa central, que haga "inteligencia estratégica", en apoyo de una política Sub Sectorial de la Formación Superior Técnica, dentro del marco de la política global para la Educación Superior en el Perú, Esta política Sub Sectorial, debe definir el rol específico de la formación técnica y la normatividad correspondiente.

Asimismo, esta política Sub Sectorial, debe definir una personalidad propia para los IESTP, sin entrar en competencia con las universidades, puesto que los Institutos deben ser un complemento de estas. Ello significa, que los IESTP deben constituir un Sub Sector diferenciado dentro de la Educación Superior, que tienen su propio posicionamiento del cual deben enorgullecerse y superar esa suerte de complejo de inferioridad que actualmente tienen frente a las universidades. Una política que revierta la situación actual de la Formación Superior Técnica en el Perú, se puede lograr mediante las siguientes medidas:

- Aplicar el marco jurídico adecuado al Nuevo Diseño Curricular que se está experimentando

- Continuo Monitoreo de experiencias de innovación y asesoramiento por parte de la Dirección de Educación Superior Técnico Productiva.
- Sistematizar experiencias novedosas en el campo de la Formación Superior Tecnológica
  - En base a la normalidad macro emanada por la Dirección de Educación Técnico Productiva, el IESTP "Cajamarca", deberá establecer sus propias normas internas y complementarias a estas, que le permita dinamizar su gestión institucional.

#### **2.1.17.2.MEJORAR LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE**

La oferta educativa debe estar en función de las demandas específicas del mundo del trabajo; en ese sentido, la tendencia es hacia una propuesta de formación del enfoque por competencias que tiene la característica de ser modular, con certificación también modular, que va permitir una mejor inserción del egresado al mundo laboral.

La mejora de la calidad de la formación técnica requiere mejorar una serie de aspectos como: ➤ Mejorar la calidad de la docencia, apoyando la formación de vanguardias, que permita implementar proyectos innovadores en la formación técnica de las distintas carreras.

- Esto implica capacitar y entrenar a través de pasantías a directivos y docentes en el Perú y el extranjero (pasantías en el extranjero para que conozcan nuevas realidades).
- Mejorar la calidad de los recursos como: infraestructura del Instituto - aulas, talleres, laboratorios, centros demostrativos, plantas piloto, biblioteca, auditorio, equipamiento de calidad, validados y en cantidades suficientes; mobiliario adecuado y servicios básicos bien mantenidos.



### **2.1.17.3. MEJORAR EL MARKETING INSTITUCIONAL**

El marketing y la publicidad son elementos dentro de la estrategia de cambios radicales del IESTP "Cajamarca". La mejora de la calidad de los servicios, se van a dar en la medida que se vayan resolviendo los problemas actuales del IESTP”C”. El marketing y la publicidad reforzarán estos cambios, pero de ninguna manera podrán sustituirlas.

Se debe tener en cuenta, que las estrategias del marketing y la publicidad deben estar centrados en la calidad de sus productos o servicios. Así por ejemplo, la mejor publicidad la hacen sus egresados satisfechos y la empresa que lo demanda.

A nivel de publicidad debe difundir sus productos o servicios educativos y nuevos sistemas educativos a nivel de los colegios secundarios de estudios comunes y con variante técnica - charlas en colegios y visitas guiadas en el Instituto - ferias vocacionales, la publicidad deberá extenderse a las empresas, instituciones y público en general, para dar a conocer los productos y servicios empresariales diseñados por el IESTP "Cajamarca" , como parte de la generación de ingresos propios, para elevar el nivel formativo de los alumnos .

### **2.1.17.4. PROPICIAR LA AUTOSUFICIENCIA INSTITUCIONAL**

Se sabe que uno de los factores principales de la situación de crisis y baja calidad de los servicios que presta el IESTP "Cajamarca" es el económico; El nuevo modelo de Instituto, debe revisar todos estos factores, partiendo por la normatividad dada por el MED a través del sector respectivo, que permita, agilizar y dinamizar las acciones académicas, administrativas y empresariales. Debe fortalecer sus capacidades internas- recursos humanos y tecnológicos y su vinculación con el entorno - recursos financieros e institucionales; que le permita ofrecer

productos y servicios educativos, tecnológicos y empresariales, de calidad, diferenciados y competitivos que el mercado demanda.

La combinación de ambos factores, posibilitará que el Instituto, incrementalmente sustancialmente sus ingresos económicos y financieros a través de la producción y venta de productos y servicios generados en su interior; así como la captación de recursos del sector público y la empresa privada local y nacional y de la cooperación técnica a través de proyectos debidamente sustentados y justificados. La aplicación de estrategias como la planteada, permitirá al Instituto ser una entidad autosuficiente, capaz de financiar sus acciones y proyectos programados en su Plan Educativo Institucional, que lo conviertan en una institución líder en la región Cajamarca.

#### **2.1.17.5.DESARROLLAR INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA.**

Una de las columnas vertebrales para una buena formación técnica, radica, en la capacidad y cultura de una institución por la investigación, Innovación y transferencia tecnológica (gestión tecnológica).

De allí la importancia que el IESTP “Cajamarca”, potencie sus capacidades tecnológicas, maquinarias, equipos, procedimientos y técnicos calificados, hábiles y diestros que les permita combinar la teoría con la investigación y la experimentación, con fines académicos y empresariales.

El instituto debe ser capaz de proponer permanentemente nuevos productos y servicios, plantear soluciones a los problemas que demandan las empresas de los sectores productivos y empresariales.

## **CAPÍTULO 3. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA**

### **3.1. ANÁLISIS EXTERNO**

#### **3.1.1. ANALISIS DE PESTEL**

Análisis de PESTEL, la aplicación de esta herramienta, al ser una técnica de análisis, consiste en identificar y reflexionar, de una forma sistemática, los distintos factores de estudio para analizar el entorno en el que nos moveremos, y a posteriori poder actuar, en consecuencia, estratégicamente sobre los mismos. Este análisis está basado en estudio del entorno como un conjunto de factores que rodea la Entidad educativa IESTP” C” afecta su funcionamiento y desarrollo.

#### **3.1.2. FACTORES POLÍTICO-LEGALES.**

El IESTP” CAJAMARCA” ubicado en el Departamento, Provincia y Distrito de Cajamarca y por lo tanto se ve afectada por la estabilidad política que vive el país. El Perú ha gozado en las últimas dos décadas de un periodo de estabilidad democrática y económica. Esto ha permitido que nuestra economía se haya manejado con precaución y racionabilidad, con sus alzas y bajas, con promoción de la inversión, con apertura comercial (17 TLC lo avalan) y con estabilidad macroeconómica. Por el lado del comercio exterior, hay que destacar que se ha lanzado un nuevo plan exportador, se cuenta con la Alianza del Pacífico y se negocia el Acuerdo Transpacífico (TPP). Todo esto beneficia al país, aunque las exportaciones no han estado en su mejor momento, por la coyuntura mundial y la falta de adecuación de nuestra oferta exportable.

En la última década, el Perú destacó como una de las economías de más rápido crecimiento en América Latina y el Caribe. La tasa de crecimiento promedio del PIB fue del 5,9%, en un entorno de baja inflación (2,9% en promedio). Un contexto externo favorable, políticas macroeconómicas prudentes y reformas estructurales en distintos ámbitos se combinaron para dar lugar a este escenario de alto crecimiento y baja inflación. Después de una desaceleración en 2014, el crecimiento del PIB se recuperó en 2015 de un 2,4% a un 3,3% gracias al aumento de los inventarios (principalmente de cobre) y de las exportaciones (3,3%). Sin embargo, en un contexto de confianza empresarial más baja, de lenta implementación de algunos proyectos mineros no solo por el precio de los minerales a la baja, sino también porque el país no estuvo en capacidad de promover mayor producción y proyectos para balancear la coyuntura de precios a la baja, y fundamentalmente debido a los conflictos sociales generados (Conga, Tía María, Santa Ana) y del bajo dinamismo del sector inmobiliario, la inversión privada se contrajo en un 7,5%. La inflación finalizó por encima del rango meta (4,4%) debido a la depreciación del tipo de cambio que se tradujo en un incremento de las tarifas de electricidad y los precios inmobiliarios.

Para 2016 se espera que el crecimiento del Perú sea similar a los niveles de 2015 y que, en adelante, se recupere progresivamente a un ritmo promedio de alrededor del 3,8% en 2017-18. En este sentido, la expectativa es que el inicio de la fase de producción de grandes proyectos mineros en los próximos dos o tres años así como una mayor inversión tanto pública como privada en proyectos de infraestructura den soporte a la demanda agregada, mientras que la aplicación continua de reformas estructurales sostendrían la confianza de los inversionistas privado.

**A. En el ámbito externo, los factores que pueden impactar el crecimiento económico son:**

- o **La caída de los precios de las materias primas, vinculada en gran medida con la desaceleración de China, uno de los principales socios comerciales del Perú;** La desaceleración en China ha significado una fuerte caída en la demanda de metales básicos en el mundo: por ejemplo, en los últimos dos años el precio del cobre ha caído en aproximadamente 40%. Otros productos básicos, como el petróleo, el producto básico más comercializado del mundo, han caído de precio en proporciones aún mayores. La caída de estas materias primas ha hecho que el oro, visto por los mercados como una fuente de conservación de valor, también caiga en alrededor de 40%. Todo esto ha afectado las exportaciones del Perú, que se han reducido de \$42 mil millones en 2013 a \$33 mil millones en 2015.
- o **Un eventual período de volatilidad financiera, asociado al ritmo del ajuste monetario de Estados Unidos.** El aumento de tasas de interés en perspectiva en EE.UU. ha venido fortaleciendo al dólar y presionando al BCRP a subir sus tasas, golpeando así aún más la confianza del consumidor y del inversionista peruano.
- o **En el ámbito interno, las proyecciones de crecimiento del PIB son vulnerables a:**  
Los retrasos en la implementación de los programas de inversión pública y privada; al impacto del Fenómeno de El Niño en la economía real; los retos asociados a la capacidad del próximo gobierno a seguir implementando reformas para incrementar la productividad y competitividad nacional, plan de reactivación del partido peruanos por el cambio siendo su perspectivas en su plan de gobierno:

- Diversificar la canasta exportable, los potenciales más inmediatos el TURISMO y la AGROINDUSTRIA.
- Simplificación de trámites para todos los sectores: minería, industria, agroindustria.
- Facilitar la formalización del sector empresarial.
- Mayor inversión en infraestructura para estimular la economía y elevar nuestro crecimiento económico a corto y largo plazo, a proyectos de infraestructura desde carreteras hasta colegios y postas médicas.
- Reajuste de sueldo mínimo vital aumentándolo en S/. 100, pasando de S/.750 a S/. 950 mensual.
- Régimen especial para las empresas pequeñas que se formalicen: 10% del Impuesto a la Renta por 10 años, con un crédito tributario adicional por trabajadores que ponen en planilla, o un Impuesto Simplificado, también por 10 años de 2,5% de las ventas en reemplazo del Impuesto a la Renta. Reducción gradual del IGV en un punto porcentual por año, hasta llegar al 15%, en vez de 18% en la actualidad.
- Simplificación del Impuesto a la Renta para las empresas que no estén en el régimen de PYMES, permitiendo un crédito tributario equivalente a los costos de reinversión de utilidades.
- Perú todavía tiene una población joven, con un número creciente de mujeres que entran a la fuerza laboral. Con una política promocional de crecimiento, es posible retomar un crecimiento económico sostenido del 5% anual, a pesar de las difíciles circunstancias internacionales. Por supuesto esta meta sólo se podrá realizar si se trabaja en conjunto todos los aspectos que influyen la vida económica del país: el manejo fiscal y tributario.

### 3.1.3. FACTORES INVERSIÓN SOCIAL

El Perú sigue siendo un país de grandes desigualdades, con una población de 7 millones clasificada como en estado de pobreza, sin servicios ni ingresos básicos. Esta injusta situación no sólo crea conflictos sociales sino que también disminuye nuestro potencial económico, pues esta gran masa de población no tiene poder adquisitivo significativo y por consiguiente, sin quererlo, frena el desarrollo económico del país, metas en los próximos cinco años en inversión social.

- o La más importante es la reforma de la educación pública.
- o En 5 años 100% de cobertura urbana y periurbana en la cobertura de agua potable y alcantarillado en la propia vivienda, el programa de saneamiento incluirá forestación en las altas zonas y cabeceras de los ríos, para 10 contrarrestar con la atracción de lluvias la desglaciación actualmente en curso en casi todo el mundo.
- o Agro próspero. El 60% de la pobreza en el Perú está concentrada en las zonas rurales. Es fundamental cambiar esta situación con un programa de ayuda crediticia y técnica a los pequeños agricultores y asociaciones de productores, promoviendo mejores cultivos y procesamiento de los productos a través de parques industriales rurales, sistemas de almacenaje, albergues para los animales en altura, implementación de la Ley de Forestación con incentivos tributarios, proyectos de riego reservados para pequeños productores y sus asociaciones, títulos de propiedad confiables y defendibles, la modernización del COFOPRI y la implementación del Seguro

Agrario, muchas zonas rurales carecen de infraestructura básica tales como caminos, electricidad, agua potable y otros servicios esenciales.

- o Salud Pública. En la actualidad el Estado Peruano a través de ESSALUD, el Ministerio de Salud, el SIS y la Sanidad Policial y Militar, invierte aproximadamente 2,2% del PBI anual en salud pública. Aumentaremos este porcentaje a 4% del PBI, lo que junto con la inversión privada llevaría el nivel nacional a superar el 6%. Hemos retrocedido en vacunación infantil y tenemos niveles de desnutrición infantil en la Sierra y de mortalidad infantil en la Amazonía Rural que están entre las tasas más altas y atrasadas del mundo.

#### **3.1.4. FACTORES SOCIO-CULTURALES -AMBIENTALES**

La vida del poblador andino cajamarquino siempre estuvo ligada a las condiciones climáticas de su entorno que han influido en sus actividades productivas y reproductivas, pero con cierto equilibrio a diferencia de la que hoy percibimos, estos cambios en el pasado no han sido de tanta preocupación por su condición natural y la periodicidad o estacionalidad con la que se presentaban al posibilitar su predicción y, por ello, la programación de la producción agropecuaria gracias a la inmensa capacidad interpretativa de las señas o indicadores climáticos de parte de los campesinos andinos, permitiendo minimizar sus efectos negativos para asegurar las cosechas y conservar nuestro ecosistema y biodiversidad.

Hoy, debido al cambio climático -atribuido directa o indirectamente a la actividad humana, principalmente a la industria-, expresado en el incremento de la temperatura en casi 2°C, la situación es distinta: Las especies vegetales existentes en los valles interandinos buscan adaptarse



en pisos más altos o están extinguiéndose y algunos animales migran hacia otros pisos ecológicos en busca de un clima más adecuado.

Es frecuente encontrar valles donde las plantas frutales sembradas para uso ornamental y que nunca dieron frutos, hoy sean productivas; los moscos y mosquitos -que impedidos por la altitud como barrera natural siempre vivieron en pisos ecológicos bajos- hoy aparecen por encima de los 3000 metros; sucede igual con las polillas de madera, granos, plagas y enfermedades en cultivos, pulgas, ratas, entre otros. Tampoco es extraño ver la frecuencia con la que se presentan los friajes en distintas zonas de la sierra del país que acaban con cultivos y la crianza de animales, o la disminución del agua dulce en las fuentes naturales por disminución de la masa glaciar y escasa recarga a causa de la irregularidad de las lluvias que ponen en riesgo el agua para el consumo humano y la agricultura. Esta gravísima situación nos conlleva a proponer lo siguiente:

- A todos nos corresponde recuperar las enseñanzas ancestrales donde se reconocía a la Madre Tierra como fuente de vida donde prevalecía la convivencia armoniosa de ésta con el hombre, permitiendo la satisfacción de las necesidades humanas sin deteriorar el ambiente.
- Cada nivel de gobierno debe asumir un rol protagónico y su responsabilidad para que ciudadanos y autoridades tomen conciencia sobre el cambio climático como el principal problema actual y futuro. Deben reestructurar los presupuestos públicos, emitir o difundir políticas de adaptación y mitigación del cambio climático, y reducir riesgos ante posibles desastres.
- Los empresarios deben tomar conciencia sobre el daño ambiental que causan y -sin abandonar su rentabilidad, su responsabilidad social y la satisfacción de necesidades humanas- optar por una producción más sana y de respeto al ambiente.

- Los productores agropecuarios con la ayuda de técnicos deben orientarse a la producción orgánica, construir escenarios para la producción seleccionando animales y plantas (cultivos) que permitan mitigar o adaptarse a estos inevitables cambios.
- La población, las entidades estatales y la sociedad civil deberán recurrir a tecnologías existentes o perfeccionarlas para la siembra de agua, protección de fuentes, almacenamiento y uso del agua, uso de prácticas para provocar la infiltración mediante la forestación y protección de bosques que incremente la cobertura vegetal.
- Será importante los cambios en nuestros estilos de vida y patrones de consumo como respuesta a este nuevo escenario por lo que debe intensificarse nuestras prácticas para el menor consumo de energía, adquisición de productos con empaques reciclables, disminuir el consumo de agua, caminar, utilizar bicicletas o transporte masivo de pasajeros, hacer uso de la energía solar, sembrar árboles y practicar el reciclaje, reutilización y reducción de residuos sólidos, entre otros.

### 3.1.5. FACTORES TECNOLÓGICOS

El principal atributo de las TIC en la enseñanza es la **transformación del rol del alumno**, que ha pasado de ser un receptor pasivo de información a un **creador participativo** que interviene directamente en la construcción de su propio aprendizaje. “. En este escenario, el **docente** deja de ser un mero transmisor y se convierte en un **orientador del alumno**, las **ventajas de la aplicación de las TIC** dependen de la forma cómo se utilicen: “Si las empleamos para seguir haciendo lo mismo que en los procesos educativos tradicionales, no solo no mejoramos la experiencia educativa, sino que la empeoramos”. Por ello, señala que las TIC se deben emplear

para ejecutar **tareas que resultan difíciles** de hacer en un aula presencial, como plantear simulaciones, incorporar expertos de cualquier parte del mundo, entregar feedback inmediato, personalizar la experiencia de aprendizaje.

“Los alumnos de hoy tienen un aprendizaje más intuitivo y constructivo, aprenden mediante la experiencia. Es una generación que **interrelaciona conceptos y aprendizajes** constantemente, que descubre, interactúa y crea” **las tecnologías son medios y no fines**, y que resulta más importante decidir qué cosas aprenderán los alumnos y no tanto la herramienta que utilicen. No obstante, considera que en muy poco tiempo será imposible plantearse aprender sin apoyo de la tecnología.

“En la vida siempre hemos tenido que adaptarnos a distintos cambios, pero la gran diferencia con esta **revolución tecnológica** es que la velocidad del cambio es ultrasónica y global. Corramos a aprender y a cambiar de mentalidad o en poco tiempo no podremos adaptarnos al mercado laboral y nos quedaremos fuera”. Antes de implementar una **estrategia de aprendizaje en red**, el maestro debe planificar cuánto tiempo le tomará atender a todos los alumnos –de forma individual y colectiva- para poder conseguir que estos respondan a los aprendizajes en el tiempo y modo oportuno “para aprender, hay que practicar, cometer errores y apoyarse en otros que sepan más que tú. Aunque el aprendizaje es un proceso personal, se potencia cuando ocurre como un **fenómeno social y colectivo**”.

Con respecto al papel que debería cumplir el **Estado** para impulsar estas iniciativas educativas en red, debería ser el **principal impulsor** de esta revolución debido a que “tiene el poder para

cambiar leyes, crear las infraestructuras en todo el país para llevar las TIC a todos los rincones y es quien debe proveer y velar por la gratuidad del servicio”.

5 mil 700 escuelas conectadas al Sistema Digital de Aprendizaje Perú Educa. 2 millones de estudiantes reciben los beneficios. 109 mil 110 usuarios registrados a nivel nacional en el Sistema Digital de Aprendizaje Perú Educa. 300 mil alumnos se benefician de la Red Educativa Satelital. 40 mil kits (4 DVD c/u) con recursos educativos digitales han sido repartidos en las escuelas del país. 60 millones de nuevos soles de inversión.

Mediante la tecnología una empresa puede diferenciarse de la competencia (sobre la forma de hacer las cosas, cómo se diseñan, producen, distribuyen y venden los bienes y Análisis Estratégico de Se puede afirmar que algunos beneficios de la tecnología son: Mayor productividad, estándares más altos de vida, más tiempo de descanso y una mayor variedad de productos.

### **3.1.6. POLITICAS DE INNOVACIÓN**

Fortalecimiento de la innovación e investigación tecnológica

**a)** Promoción de Ferias de Innovación e Investigación Tecnológica La I Feria Nacional de Innovación e Investigación Tecnológica (INTI 2014) realizada en noviembre de 2014 congregó en Lima a 150 expositores provenientes de 49 Centros de Formación Técnico Productiva (CFTP), 26 Institutos de Educación Superior Tecnológico (IEST) y 23 Centro de Educación Técnico Productiva (Cetpro) de 21 regiones del país. Este evento congregó a más de mil visitantes por día y 300 asistentes en las conferencias realizadas.

**b)** Capacitación a docentes en temas productivos e investigación de julio 2012 a junio 2013 han sido capacitados 324 docentes (modalidad semipresencial) de Centros de Formación Técnico Productiva seleccionados de todo el país, en Proyectos Productivos, Proyectos de Inversión Pública y Emprendimientos Sociales. La inversión alcanza a S/. 250 mil nuevos soles.

**c)** Se ha promovido la innovación e investigación tecnológica en los Institutos de Educación Superior Tecnológico Públicos (IESTP) y Centros de Educación Técnico-Productiva del país, y fortalecido capacidades en el desarrollo de proyectos tanto de docentes como estudiantes. En investigación e innovación, a junio 2013, hemos capacitados mil 500 docentes de todas las regiones del país para la formulación de proyectos de investigación e innovación tecnológica.

**d)** El otorgamiento de becas y crédito educativo es una parte fundamental en la estrategia de inclusión social de la presente gestión. Está dirigida a financiar los estudios a estudiantes con alto rendimiento académico e insuficientes recursos económicos; Beca 18: 11 mil 140 becas otorgadas a jóvenes con bajos recursos económicos promueve el acceso y culminación de los estudios de educación superior universitaria y educación superior tecnológica, en el Perú y en el extranjero, con énfasis en carreras vinculadas al desarrollo científico y tecnológico. Junio de 2013 han sido otorgadas 5 mil 951 becas. Contando las primeras becas otorgadas, a la fecha el número de becarios con Beca 18 llega a los 11 mil 140 becarios. Laptops y otras facilidades para becarios.

### **3.1.7. DESARROLLO ECONOMICO**

El desarrollo económico y social derivado del fenómeno agroindustrial peruano se logró con lo que producen menos de 150.000 hectáreas, una frontera agrícola que será rebasada largamente con los proyectos de irrigación que deja el actual gobierno y que ampliarían las tierras cultivables hasta las 30.000 hectáreas, “lo que significa hacer 2 o 3 veces lo que ya hemos hecho hasta ahora para abordar con éxito una misión de esa envergadura se necesita un trabajo coordinado con instituciones como el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (Senasa) y el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA), quienes deben apoyar a pequeños, mediados y grandes productores a tener un mejor enfoque de mercado, así como mejor acceso a semillas mejoradas y transferencia tecnológica.

### **3.1.8. POLÍTICAS EDUCACIÓN SUPERIOR**

#### **A. TENDENCIAS VITALES DE LA FORMACION PROFESIONAL TECNICA EN EL ESCENARIO FUTURO**

Diálogo nacional por la educación superior Es un proceso que busca promover la creación de un Sistema de Educación Superior articulado, flexible y pertinente que responda a las necesidades de desarrollo de las personas y del país, y que garantice una educación superior de calidad, a partir de la generación de un consenso social sobre la necesidad de transformar el sistema. Actualmente están siendo impulsados importantes espacios de encuentro con diferentes grupos de actores, con la finalidad de arribar a un consenso que nos provea la educación superior que el país requiere. Se ha formulado los lineamientos que orientan el desarrollo de las acciones de Formación Técnico Profesional (FTP) para asegurar una oferta pertinente de carreras técnico

profesionales articuladas tanto al potencial productivo de las regiones como a la demanda laboral y de calidad de los centros de formación. Ayudarán, además, a mejorar los niveles de empleabilidad de los egresados de estos centros, entre las políticas que se plantean tenemos:

- Renovar la estructura del sistema de la educación superior, tanto universitaria cuanto técnico-profesional.
- Consolidar y dar funcionamiento efectivo al Sistema Nacional de Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior.
- Incrementar el financiamiento del sistema nacional de educación superior y enfocar los recursos en las prioridades de dicho sistema.
- Fomentar la investigación para la innovación y el desarrollo tecnológico en actividades competitivas.
- Profesionales desarrollan principios éticos, talentos y vocación personal; son altamente competentes frente a demandas del entorno económico productivo y laboral nacional e internacional, y aprovechan y generan nuevos conocimientos en el marco de un proyecto de desarrollo nacional y regional.
- Convenios de CETPRO con institutos superiores tecnológicos acreditados para completar programas de formación profesional, previa compatibilización de programas.
- La formación de recursos humanos en el terreno de la ciencia, la investigación y la innovación debe convertirse en objetivo nacional. La cantidad de investigadores, por su parte, también se constituye como un elemento central para el desarrollo científico y tecnológico.

- **Educación técnica.** - anuncia también una nueva normatividad para impulsar y mejorar la educación superior no universitaria y de manera particular los institutos tecnológicos. Este importante impulso ojalá llegue también a la educación básica (regular, alternativa e inclusiva).
- Currículo de instituciones de educación superior incluye un perfil de competencias requeridas para el desempeño de puestos de trabajo en instituciones públicas y privadas; se elabora concertadamente con participación de gremios empresariales y sector público.

**TABLA 1**  
**TENDENCIAS VITALES DE LA FORMACION PROFESIONAL TECNICA EN EL**  
**ESCENARIO FUTURO**

<b>Tipo de Tendencia</b>	<b>N° orden</b>	<b>Descripción de tendencia</b>
Aspecto Profesional	<b>1</b>	Combinación de competencias pedagógicas, tecnológicas, de gestión, innovación y transferencia, valores de desarrollo humano y organizacional.
Aspecto Administrativo	<b>2</b>	Personal Administrativo eficiente, eficaz y efectivo, con vocación de servicio, identificación institucional, buenas relaciones interpersonales, predisposición al cambio y con valores.
Aspecto Profesional	<b>3</b>	Competitivo y eficiente, es decir, debe estar ubicado dentro de los estándares o indicadores del programa y proceso de Benchmarking en el que su institución está involucrada.
Aspecto Institucional	<b>4</b>	El IESTP”C” es un agente dinamizador del entorno porque tiene implantado un conjunto de mecanismos de negociación e intercambio de servicios educativos empresariales y de innovación con los actores sociales de su localidad.
Aspecto Administrativo	<b>5</b>	Revisión y evaluación permanente de los procesos administrativos de la institución para brindar a los usuarios servicios oportunos, eficientes y eficaces.



Aspecto Académico	<b>6</b>	Se soporta en tecnologías para la educación a distancia, material didáctico multimedia, disponibilidad de equipamiento “aprender haciendo” propio o accesible producto de las relaciones institucionales logradas.
Aspecto Institucional	<b>7</b>	El IESTP”C” es un Centro en la vanguardia de los aspectos académico, tecnológico y empresarial de la Formación Profesional Técnica de la región Cajamarca.
Aspecto Administrativo	<b>8</b>	Personal competitivo con estándares de calidad y desempeño acorde a programas y estándares de procesos de Benchmarking.
Aspecto Profesional	<b>9</b>	Liderazgo, trabajo en equipo, decisión para resolver problemas, trabajo bajo presión y con capacidad para relacionarse con el entorno.
Aspecto Institucional	<b>10</b>	El IESTP”C” ha programado contar con los siguientes sistemas: Sistema de Información Gerencial (SIG), Sistema de Apoyo a las Decisiones (SAD) , Intranet, Pagina Web, Correos Electrónicos
Aspecto Académico	<b>11</b>	Oferta educativa y formativa profesional, en correspondencia con la demanda social, productiva y empresarial. Estructura curricular modular, flexible, eslabonada y factible de afrontar las necesidades de convalidación y actualización permanente.
Aspecto Académico	<b>12</b>	Aprendizaje basado en el enfoque por competencias, estructura Curricular Modular y Certificaciones progresivas.

### 3.1.9 ANALISIS DE OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

#### OPORTUNIDADES:

1. Mercado educativo en crecimiento
2. Apoyo del gobierno al sector educativo técnico
3. Alianzas con universidades
4. Nueva ley de educación superior
5. Existencia de mercado laboral para los egresados de las diferentes carreras
6. Proyección a la comunidad para difundir la existencia de IESTP “C”

### **AMENAZAS:**

1. Proximidad de otras instituciones educativas con iguales o similares propuestas académica.
2. Competencia con instituciones educativas de mayor prestigio y amplios campus universitarios.
3. La no acreditación de las carreras profesionales tiende a desaparecerlas.
4. Alumnos egresados de secundaria con perspectivas a carreras universitarias y no a carreras tecnológicas.
5. Bajo rendimiento de los estudiantes

### **3.2. ANALISIS INTERNO**

#### **3.2.1. ANALISIS DE FORTALEZAS**

1. Programa de estudio modular
2. Docentes capacitados
3. Adecuada infraestructura.
4. Docentes con experiencia en formación profesional tecnológica
5. Docentes capacitados en pedagogía

#### **3.2.2. ANALISIS DE DEBILIDADES**

1. Falta de posicionamiento del IESTP “C” en el mercado educativo ya que los clientes lo conocen más como un centro de capacitación y no como una Institución de nivel superior.
2. Deficiente Relación Instituto – Empresa para la inserción laboral poco fortalecida

3. Escases de recursos económicos para implementar con tecnología de punta talleres y laboratorios.
4. No existe buen clima laboral entre sus actores
5. Falta integración para trabajar en equipo.
6. Difusión publicitaria escasa de las carreras profesionales e IESTP “C”
7. Inadecuada diversificación curricular.
8. Docentes desactualizados en su formación profesional
9. Docentes no orientan hacia la investigación e innovación y creatividad
10. No se ha determinado políticas protección medio ambiente
11. Falta equipamiento de multimedia en cada aula, proyector multiusos y para materiales didácticos audiovisuales.
12. Docentes no manejan estrategias de evaluación de competencias
13. Biblioteca desactualizada.
14. Escasez de material didáctico

### **3.2.3. DEFINICIÓN DE INTERESES ORGANIZACIONALES, OBJETIVOS DE LARGO PLAZO, METAS E INDICADORES**

#### **A DEFINICIÓN Y FORMULACIÓN DE INDICADORES DE CALIDAD**

Se ha tomado la decisión de diseñar un conjunto de indicadores para los aspectos: Académico (relacionado con el proceso de enseñanza- aprendizaje); Profesional (relacionado con la formación y ejercicio del docente); Administrativo e institucional (relacionado con el apoyo, gestión y gerencia), que deben instalarse en adelante en el Instituto.

A continuación se muestra el **Sistema de Indicadores de Calidad**, que se ha formulado para el IESTP "Cajamarca".

**Tabla 2: FORMULACIÓN DE INDICADORES DE CALIDAD**

TIPO DE INDICADOR	N°	FORMULA	INDICADOR
<b>TANGIBLES</b>	<b>01</b>	Laboratorio y/o Taller/Carreras Profesionales	N° de Laboratorios y /o talleres
	<b>02</b>	M <sup>2</sup> x Número de Aulas/Número de Alumnos	M <sup>2</sup> / Alumno
	<b>03</b>	Año de Fabricación de Maquinaria y/o equipo / N° de equipo y/o maquinaria	Antigüedad de Tecnología incorporada en máquinas y equipos
	<b>04</b>	N° Maquinas operativas disponibles/ N° Máquinas totales x 100	% de máquinas y equipos operativos.
<b>DE ACCESIBILIDAD</b>	<b>01</b>	Tiempo de demora de atención a usuarios/ N° de usuarios	Tiempo Promedio De Atención Al Usuario
	<b>02</b>	N° de alumnos/ N° de Aulas	Alumnos /Aula
	<b>03</b>	N° de alumnos/ N° de docentes	Alumnos / Docentes
<b>DE DISPONIBILIDAD</b>	<b>01</b>	N° de uso de computadoras/ N° de alumnos	Horas de uso de computadora/alumno
	<b>02</b>	N° alumnos/N° de equipos y/o maquinaria	Alumno/ equipo
<b>FINANCIEROS</b>	<b>01</b>	Presupuesto (tesoro. y donaciones/ Número de Alumnos	Presupuesto per cápita por alumno
	<b>02</b>	Ejecución Presupuestaria por carrera/ Asignación presupuestaria por carrera	Capacidad de gasto/carrera
	<b>03</b>	Ingresos Propios/ Ingresos Totales	Autofinanciamiento operativo
	<b>04</b>	Ingresos por convenios/Ingresos total	Ingresos por convenios

TIPO DE INDICADOR	N°	FORMULA	INDICADOR
<b>DE INTENSIDAD</b>	01	N° de horas de práctica en empresas por alumno/ N° de alumnos	Horas de práctica/alumnos(externo)
	02	N° de horas de pasantía en empresas/ N° de docentes	Horas de pasantía/ docente
	03	N° de egresados/N° de ingresantes x 100	% de egresados por promoción
	04	N° de egresados insertados en el mercado/ N° de egresados x 100	% de insertados en el mercado
	05	N° de Unidades Didácticas/N° de Docentes	N° de U.D./Docente
	06	N° de horas de practica en taller y/o laboratorio/ N° de Alumnos	Horas de práctica / alumno(interno)
	07	N° de horas de tutoría/N° de Alumnos	Horas tutor /Alumno
	08	N° de Docentes Investigadores/N° de docentes	% de docentes dedicados a la investigación
	09	Ejecución Curricular/Programación Curricularx100	% de cumplimiento curricular
<b>DE HABILIDAD</b>	01	N° de Unidades Didácticas Aprobadas/N° de Unidades Didácticas desarrolladas x 100	% de Módulos aprobados
	02	N° de material didáctico renovado/ N° de material didáctico utilizado x 100	% de material didáctico actualizado
	03	N° de Convenios ejecutados/ N° de convenios firmados x 100	% de convenios ejecutados
<b>CAPACIDAD</b>	01	N° de horas de atención/N° de usuarios que solicitan atención x 100	% promedio de demora de atención / usuario
	02	N° de documentos atendidos/N° de documentos recibidos	% de documentos atendidos
	03	Nivel de cumplimiento de actividades/Actividades planificadas 100	% de actividades cumplidas
	04	N° de cursos de actualización realizados/ N° de cursos de actualización programadosx100	% de cursos de actualización ejecutados
	05	N° Docentes actualizados/N° de docentes x100	% de docentes actualizados
	06	N° Docentes con Maestría/N° de docentesx100	% de docentes con maestría

<b>07</b>	N° de docentes con doctorado/N° de docentesx100	% de docentes con doctorado
<b>08</b>	N° de docentes premiados/N° de docentes 100	% de docentes galardonados
<b>09</b>	N° de asesorías. Ast. Téc. Consult./N° de docentes	Nivel competitivo de los docentes.
<b>10</b>	N° Participantes a eventos/N°de docentes	Nivel de competencia de los docentes

TIPO DE INDICADOR	N°	FORMULA	INDICADOR
<b>DE CORTESIA</b>	<b>01</b>	N° de casos no atendidos/N° de solicitudes presentadas x 100	% de casos atendidos
	<b>02</b>	N° de casos mal atendidos/N° de solicitudes presentadas x 100	% de quejas de usuarios
<b>DE CREDIBILIDAD</b>	<b>01</b>	N° de insertados en el mercado laboral/ N° de egresados	% de insertados en el mercado
	<b>02</b>	N° de egresados exitosos/ N° de egresados x 100	% de egresados exitosos
	<b>03</b>	Competencias adquiridas del egresado en el IESTP/Competencias demandas por el mercado	% de insertados en su especialidad
<b>DE SEGURIDAD</b>	<b>01</b>	N° de medidas adoptadas para evitar la deserción/ N° de alumnos desertados	Medidas de deserción
	<b>02</b>	N° de alumnos con seguro/N° de alumnos x100	% de alumnos con seguro.
	<b>03</b>	N° de botiquines / N° de talleres y laboratorios	Nivel de prevención de atención primaria
	<b>04</b>	N° de asaltos, violaciones/N° de personal y estudiantes del IESTP	Nivel de inseguridad física del personal del IESTP
<b>DE COMUNICACION</b>	<b>01</b>	Gastos difusión/total de gastos x100	% de gastos por difusión

**TABLA 3**

**DIAGNÓSTICO DE SOLUCIONES A CAUSAS DE PROBLEMAS DE LA DEMANDA DE LOS USUARIOS DEL IESTP”CAJAMARCA”**

**A.- USUARIOS ALUMNOS:**

**1. PROGRAMA DE ESTUDIOS: ADMINISTRACION DE RECURSOS FORESTALES**

**ASPECTO: ACADÉMICO**

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	Los Docentes de la carrera técnica de Administración de Recursos Forestales no entregan a los alumnos los sílabos de las unidades didácticas con bibliografía actualizada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No cumplen los docentes con la preparación de sus programaciones y sílabos.</li> <li>b) Falta de capacitación e información de los docentes para elaborar sílabos y programaciones</li> <li>c) Falta de monitoreo y evaluación de los Jefes de Unidad y Área Académica.</li> <li>d) Los docentes, Restan importancia al cumplimiento de su función, no son sancionados oportunamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desconocimiento de los alumnos del contenido de la</li> <li>b) Unidad Didáctica que les posibilite investigación que conlleve a un mejor aprendizaje.</li> <li>c) Desconocimiento del alumno respecto a la forma de evaluación y cumplimiento oportuno de sus trabajos o asignaciones exigidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Capacitación a docentes en el nuevo Diseño Curricular Básico.</li> <li>b) Capacitación en la elaboración de sílabo y programación.</li> <li>c) Los Jefes de Unidad Académica y Área Académica planificar continuo monitoreo y/a acompañamiento en el desarrollo de la programación curricular y cumplimiento del sílabo.</li> </ul>

				d) Evaluación y aplicar norma por incumplimiento de función.
02	El número de horas de práctica en los campos y laboratorios de la carrera no son suficientes para un buen aprendizaje de los alumnos	<p>a) No hay una buena planificación de horas de prácticas en laboratorios. Insuficiencia de máquinas y equipos en los talleres y el laboratorio de cómputo.</p> <p>b) No se han instalado programas que se utilizan para unidades didácticas especiales como del GPS.</p> <p>c) Inexperiencia del docente para ejecutar prácticas demostrativas.</p>	<p>a) Pérdida de horas clase.</p> <p>b) Alumnos con insuficiente preparación para afianzar sus destrezas y habilidades en el manejo de máquinas y equipos.</p> <p>c) Alumnos desmotivados para continuar la carrera.</p> <p>d) Egresados no competitivos en el mercado laboral</p>	<p>a) Planificación de acuerdo a las exigencias actuales de horas de prácticas.</p> <p>b) Compra de equipos para ejecutar prácticas.</p> <p>c) Proponer proyectos de producción y servicios hacia la comunidad para afianzar destrezas y habilidades de los alumnos durante su etapa del proceso enseñanza aprendizaje en el IESTP”C”</p> <p>d) Ejecutar convenios para pasantía de los docentes en las principales empresas o instituciones del quehacer forestal.</p> <p>e) Equipar un aula virtual para la carrera.</p>



03	Los alumnos no reciben horas de consejería de acuerdo a las horas programadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No se ha implementado el programa de consejería.</li> <li>b) Los docentes no cumplen con las horas de consejería programadas dentro de su carga no lectiva.</li> <li>c) Los alumnos no exigen al docente cumplir esta función.</li> <li>d) No hay una persona responsable para monitorear su cumplimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos desconocen las normas pedagógicas y administrativas de la institución.</li> <li>b) Alumnos con poca capacidad para vincularse con el entorno. Deserción estudiantil desconociéndose las causas: académicas, sociales o personales.</li> <li>c) Alumnos no se identifican con la institución, menos con sus docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Disponer del Plan de Consejería Institucional que sea de conocimiento de toda la comunidad educativa.</li> <li>b) Designar al Coordinador de Consejería.</li> <li>c) El Jefe de la Unidad Académica monitorear el cumplimiento de esta función por parte del docente.</li> <li>d) Implementar como norma que toda acción o pedido del alumno ante la institución debe estar visada por su docente tutor.</li> <li>e) Crear conciencia entre los alumnos la importancia de esta actividad como complemento para su formación.</li> <li>f) Capacitar a los docentes sobre técnicas de consejería</li> </ul>
----	--	--	--	---

04	El material didáctico utilizado en clase por los docentes no permite motivar y generar el interés necesario de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de actualización a los docentes para la preparación de material didáctico.</li> <li>b) Desinterés del docente para preparar su sesión de aprendizaje.</li> <li>c) El aspecto económico limita la adquisición de material.</li> <li>d) Limitadas acciones de investigación e innovación tecnológica.</li> <li>e) No se rescata la capacidad creativa e innovadora del alumno.</li> <li>f) El docente no hace uso de las nuevas tecnologías –TIC -para preparar su sesión de aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos no llegan a cumplir las competencias. Sesión de aprendizaje netamente teóricas.</li> <li>b) Alumnos con poca motivación para el aprendizaje. Preparación deficiente del alumno.</li> <li>c) Material didáctico para futuras generaciones desactualizado.</li> <li>d) No se desarrolla la capacidad de innovación y creatividad en el alumno y docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Exigir a los docentes la preparación de material didáctico.</li> <li>b) Desarrollo de Unidades Didácticas a través de Proyectos.</li> <li>c) Capacitar, motivar e incentivar a los docentes el uso de las TIC en el proceso enseñanza aprendizaje.</li> <li>d) Generar periódicamente una feria para exposición de material didáctico innovadores que generen el interés por la carrera.</li> <li>e) Preparar una exposición al año de material didáctico preparado tanto por el alumno y docentes.</li> </ul>
----	---	--	---	--

05	<p>La carrera, no cuenta en talleres, laboratorios, almacenes con máquinas equipo y herramientas suficientes para el número de alumnos que tiene por aula.</p>	<p>a) Insuficiencia de recursos para la adquisición de equipos y maquinaria.</p> <p>b) No se tiene un Plan de Mantenimiento, reparación o compra de Maquinaria, equipo y herramientas desde la creación del IESTP”C”.</p> <p>c) El estado no ha actualizado ni ha incrementado el equipamiento desde 1982. Falta de capacidad de gestión del Jefe de Área, docentes y alumnos.</p>	<p>a) Alumnos con formación profesional técnica deficiente.</p> <p>b) Maquinaria y equipos obsoletos.</p> <p>c) No se afianza en los alumnos sus destrezas en el manejo de máquinas y equipos.</p> <p>d) Egresados poco competitivos</p>	<p>a) Presentar Proyectos de implementación de equipos y herramientas de necesidad en la carrera, a entidades como empresas mineras, Gobierno Regional entre otros.</p> <p>b) Elaborar proyectos para convenios de apoyo y desarrollo con la Cooperación Técnica Internacional.</p> <p>c) Establecer un buen sistema de mantenimiento preventivo y correctivo para el buen funcionamiento de las máquinas y equipos.</p> <p>d) Presentar Proyectos de innovación para apoyo del Fondo de Investigación e Innovación Nacional.</p>
----	--	--	--	---

06	Las prácticas modulares programadas en empresas e Instituciones son limitadas e insuficientes para la formación del alumno	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Muchas empresas no aceptan ejecutar practicas por motivos de pago al practicante según ley de trabajo No se han elaborado convenios con empresas o entidades.</li> <li>b) Los alumnos no poseen las competencias requeridas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No hay mucha oportunidad para afianzar las destrezas del alumno en situaciones reales de trabajo.</li> <li>b) No hay mucha aceptación de practicantes por su baja formación.</li> <li>c) Competencia con los alumnos de la universidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Celebrar Convenios con empresas e instituciones forestales.</li> <li>b) Participación activa del Comité Consultivo de la Carrera ante la comunidad.</li> <li>c) Presencia en las actividades programas por la comunidad referidas al mantenimiento del medio ambiente u otros.</li> <li>d) Seguimiento continuo al alumno practicante.</li> </ul>
----	--	---	---	---

**ASPECTO PROFESIONAL**

	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	Poca identificación de los docentes con su Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de motivación e incentivos Falta de mayores oportunidades para su desarrollo personal y profesional.</li> <li>b) No se propicia el trabajo en equipo. Estancamiento profesional de algunos docentes.</li> <li>c) Prevalece el interés personal que le institucional.</li> <li>d) No hay disposición para trabajar fuera de la hora reglamentada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mala imagen Institucional</li> <li>b) No participación en acciones de desarrollo de la institución.</li> <li>c) Desinterés por capacitarse en especial del docente con mayor tiempo de servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Implementar proyectos de extensión o de segunda especialización en el área forestal.</li> <li>b) Propiciar las mesas de trabajo con el empresariado e instituciones del sector forestal.</li> <li>c) Programar reuniones de confraternidad y trabajo colectivo.</li> <li>d) Establecer Convenio para estudios de maestría de los docentes con universidad y minera.</li> <li>e) Establecer mecanismos que permitan motivar la participación de los docentes estableciendo incentivo por trabajo por resultados.</li> </ul>

				f) Elaborar proyectos de desarrollo Institucional de largo plazo.
02	Falta de experiencia en el manejo de equipos, maquinaria y herramientas en los campos demostrativos, laboratorio y talleres	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docente no actualizado.</li> <li>b) Falta de práctica en el uso de equipos y maquinarias.</li> <li>c) No hay disposición por solicitar apoyo a personas más expertas y compartir experiencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos no reciben competencias practicas adecuadas</li> <li>b) Resquebrajamiento de la autoridad.</li> <li>c) Empresas limitan la recepción de practicantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Exigir mayor continuidad de prácticas demostrativas a los docentes.</li> <li>b) Capacitación a los docentes en el manejo de equipo y maquinarias innovadas.</li> <li>c) Facilitar a los docentes pasantías en empresas de nuestro medio con tecnología de punta.</li> </ul>
03	Carencia de experiencia empresarial de parte de los docentes de la carrera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes teóricos que no tienen experiencia de haber desempeñado cargos en otras empresas e instituciones.</li> <li>b) Pocos docentes que cuentan con empresas propias.</li> <li>c) El Instituto no desarrolla actividades empresariales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Transmisión de competencias teóricas a los alumnos.</li> <li>b) Falta de transmisión de experiencias vivenciales.</li> <li>c) Formación de los alumnos para ser dependientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promover que los docentes elaboren sus propios proyectos empresariales.</li> <li>b) Que los docentes se vinculen con actividades empresariales fuera y dentro del IESTP“C”.</li> <li>c) A futuro exigir que los docentes que se incorporen al IESTP“C” cuenten con experiencia empresarial.</li> </ul>

04	La metodología y didáctica de los docentes no facilita el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes sin formación pedagógica.</li> <li>b) Falta de actualización en las nuevas metodologías de enseñanza.</li> <li>c) Falta de material didáctico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes no transfieren en forma eficiente las competencias.</li> <li>b) Desmotivación y deserción.</li> <li>c) Elevado porcentaje de repitentes en la unidad didáctica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Capacitación en metodologías de enseñanza.</li> <li>b) Elaboración de material de enseñanza.</li> <li>c) Fomentar la implementación de la sala de material didáctico</li> </ul>
05	Escasa vinculación de los docentes con el sector empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pocos convenios firmados por la Institución con empresas.</li> <li>b) Falta de capacidad en los docentes para vincularse con las empresas.</li> <li>c) Falta de empresas y servicios empresariales al interior del Instituto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes con escasa vivencia empresarial.</li> <li>b) Docentes que transmiten competencias teóricas.</li> <li>c) Alumnos formados con escasa visión empresarial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promover mayor contacto y vinculación con empresas e instituciones por sectores económicos.</li> <li>b) Formación de empresas e implantación de servicios empresariales al interior del Instituto.</li> </ul>
06	Docentes no preparados y actualizados para transferir competencias competitivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de actualización y perfeccionamiento docente.</li> <li>b) Falta mayor nivel formativo.</li> <li>c) Falta experiencia empresarial.</li> <li>d) No tiene experiencia en ejecución de proyectos investigación o innovación.</li> <li>e) Poco conocimiento metodología y didáctica pedagógica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes conformistas.</li> <li>b) Mala formación técnica.</li> <li>c) No se tiene presencia en la comunidad competencia con la universidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Programar evaluación continua del docente.</li> <li>b) Facilidades a los docentes que estudian maestría.</li> <li>c) Posibilitar a los docentes la vinculación con empresas de nuestro medio.</li> <li>d) Promover docentes empresarios</li> </ul>

**ASPECTO: ADMINISTRATIVO**

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	La carrera no cuenta con servicio de primeros auxilios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de coordinación e iniciativa con la Unidad Administrativa para obtener el apoyo necesario para la implementación de los servicios de primeros auxilios.</li> <li>b) No se coordina con defensa civil para acciones de capacitación en casos de sismos, incendios etc.</li> </ul>	En casos de emergencia no se cuenta con servicios de primeros auxilios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Implementar servicio de primeros auxilios.</li> <li>b) Coordinar con entidades públicas y privadas del Sector Salud, apoyos con medicinas e instrumental médico.</li> <li>c) Capacitar al personal administrativo (femenino) en técnicas de primeros auxilios.</li> <li>d) Implementar el botiquín institucional y por carrera profesional.</li> <li>e) Implementar el ambiente del tópico.</li> </ul>
02	Los alumnos no participan en el control del cumplimiento de la calidad académica y del servicio administrativo que presta el IESTP”C”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los docentes no informan oportunamente sus calificaciones. Desconocen la programación curricular del docente.</li> <li>b) No se les ha entregado oportunamente los sílabos.</li> <li>c) No se utiliza eficientemente la web del instituto para la</li> </ul>	Alumnos desinformados académicamente y administrativamente	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Uso de la Página Web institucional, por lo tanto es obligación de cada una de las jefaturas y docentes registrarse informar sus acciones en la Página Web.</li> <li>b) Capacitación al personal en el uso de la web, tanto para levantar y bajar información.</li> </ul>



		información académica y administrativa.		
03	La Biblioteca del IESTP “C” no cuenta con material bibliográfico actualizado y suficiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Libros desactualizados o desfasados.</li> <li>b) Pocos ejemplares limita la atención a los alumnos de especialidad.</li> <li>c) Archivo desactualizado.</li> <li>d) Sala de almacén de libros poco implementada.</li> <li>e) Poca capacitación al personal que atiende en la biblioteca.</li> <li>f) El personal no hace uso eficiente de la nueva tecnología para mantener actualizado al alumno de las diferentes carreras profesionales.</li> <li>g) No se ha destinado presupuesto específico para desarrollar esta área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos desactualizados</li> <li>b) Alumnos no atendidos</li> <li>c) oportunamente</li> <li>d) Personal no cumple función eficientemente.</li> <li>e) Focos de contagio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Automatizar el servicio de biblioteca. Destinar presupuesto para compra de libros.</li> <li>b) Disponer el ingreso a biblioteca virtual.</li> <li>c) Disponer computadoras en la sala de lectura para servicio de internet.</li> <li>d) Capacitar al personal que cumple función de Bibliotecaria.</li> </ul>

04	La limpieza y presentación de los ambientes internos y externos del IESTP es poco aceptable	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No hay personal auxiliar suficiente.</li> <li>b) Falta de interés por el cumplimiento de sus funciones.</li> <li>c) Falta material y equipo de limpieza y protección.</li> <li>d) Deterioro de la infraestructura en deterioro por mal uso de los alumnos.</li> <li>e) Carecemos de un Plan de</li> <li>f) Mantenimiento de infraestructura, maquinaria y equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pistas y aceras deterioradas. Techos no seguros en época de lluvia.</li> <li>b) Inundaciones en los patios principales.</li> <li>c) Falta mantenimiento de paredes, pisos, jardines en especial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaborar y ejecutar el Plan de Mantenimiento.</li> <li>b) Exigir cumplimiento de funciones al personal auxiliar.</li> <li>c) Abastecer oportunamente de material de limpieza y de protección.</li> <li>d) Generar cultura para el buen uso, limpieza y mantenimiento de todos los ambientes.</li> <li>e) Rotar al personal auxiliar de turno por estrategia y cumplimiento de función.</li> </ul>
----	---	--	---	---

**ASPECTO INSTITUCIONAL**

N°		CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	El IESTP “C” no cuenta con un sistema de seguimiento de sus egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No se cuenta con un directorio actualizado de los egresados de Administración de Recursos forestales y Forestales.</li> <li>b) No se cuenta con el estamento de egresados organizados.</li> <li>c) No existe una dependencia o coordinación dedicada a esta labor.</li> <li>d) No se han planificado cursos de segunda especialización o de extensión para retroalimentar las experiencias de los egresados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ex alumnos desvinculados totalmente con el Instituto.</li> <li>b) Se desconoce la situación laboral de los ex alumnos.</li> <li>c) No se tiene información que nos sirva de base para mejorar el servicio que prestamos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Designar resolutivamente al Coordinador de Seguimiento de Egresados.</li> <li>b) Implementar la Coordinación de Seguimiento de Egresados y capacitar al coordinador.</li> <li>c) Actualizar el Directorio de Egresados por carrera profesional.</li> <li>d) Propiciar la conformación de la Asociación de Egresados.</li> </ul>
02	El Instituto no cuenta con el número suficiente de convenios , firmados con empresas e instituciones para las prácticas de los	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de capacidad para vincularse con empresas e instituciones.</li> <li>b) Falta capacidad para formular</li> <li>c) Proyectos para capacitar al personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No se ejecutan proyectos conjuntos y servicios empresariales.</li> <li>b) Falta de oportunidad para prácticas modulares e inserción laboral de nuestros egresados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formalizar las relaciones con empresas e instituciones a través de la firma de convenios.</li> <li>b) Establecer el funcionamiento de los Comités Consultivos por carrera profesional.</li> </ul>

	alumnos y pasantías de los docentes	d) Empresas o entidades no permiten convenios por temor a las disposiciones laborales.	c) Divorcio entre el perfil de formación y el perfil que desea el empresario de formación técnica.	
03	El Instituto no cuenta con Servicio Social Estudiantil	Falta de recursos para la contratación de personal especializado. (Psicólogo y Enfermera).	No se establecen programas de apoyo al estudiante de menor recurso económico. Problemas de índole socioeconómicos y personal desatendidos. Abandono de estudios.	Solicita plazas para atender este servicio. Coordinar con la Universidad para que dispongan que sus alumnos de los últimos años ejecuten sus prácticas en el instituto.
04	El IESTP “C” no difunde sus servicios y productos adecuadamente	a) No se ha diseñado un programa de marketing. b) No cumple función específica el área de Producción. c) No hay presencia en la comunidad	a) Potenciales usuarios que no conocen los servicios que presta el instituto. b) Limitada captación de alumnos y demanda de servicios empresariales	a) Establecer una carpeta de servicios académicos y empresariales. b) Intensificar los contactos con las empresas y las instituciones y público en general.

## 2.- PROGRAMA DE ESTUDIOS: PRODUCCION AGROPECUARIA

### ASPECTO: ACADÉMICO

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	Los Docentes del Programa de Estudios de PRODUCCION AGROPECUARIA no entregan a los alumnos los sílabos de las unidades didácticas con bibliografía actualizada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No cumplen los docentes con la preparación de sus programaciones y sílabos.</li> <li>b) Falta de capacitación e información de los docentes para elaborar sílabos y programaciones.</li> <li>c) Falta de monitoreo y evaluación de los Jefes de Unidad y Área Académica.</li> <li>d) Los docentes, Restan importancia al cumplimiento de su función, no son sancionados oportunamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desconocimiento de los alumnos del contenido de la Unidad Didáctica que les posibilite investigación que conlleve a un mejor aprendizaje.</li> <li>b) Desconocimiento del alumno respecto a la forma de evaluación y cumplimiento oportuno de sus trabajos o asignaciones exigidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Capacitación a docentes en el nuevo Diseño Curricular Básico.</li> <li>b) Capacitación en la elaboración de sílabo y programación.</li> <li>c) Los Jefes de Unidad Académica y Área Académica planificar continuo monitoreo y/o acompañamiento en el desarrollo de la programación curricular y cumplimiento del sílabo.</li> <li>d) Evaluación y aplicar norma por incumplimiento de función.</li> </ul>

02	El número de horas de práctica en los campos y laboratorios de la carrera no son suficientes para un buen aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No hay una buena planificación de horas de prácticas en laboratorios.</li> <li>b) Insuficiencia de máquinas y equipos en los talleres y el laboratorio de cómputo.</li> <li>c) No se han instalado programas que se utilizan para unidades didácticas especiales coso del GPS.</li> <li>d) Inexperiencia del docente para ejecutar prácticas demostrativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Perdida de horas clase.</li> <li>b) Alumnos con insuficiente preparación para afianzar sus destrezas y habilidades en el manejo máquinas y equipos.</li> <li>c) Alumnos desmotivados para continuar la carrera.</li> <li>d) Egresados no competitivos en el mercado laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Planificación de acuerdo a las exigencias actuales de horas de prácticas.</li> <li>b) Compra de equipos para ejecutar prácticas.</li> <li>c) Proponer proyectos de producción y servicios hacia la comunidad para afianzar destrezas y habilidades de los alumnos durante su etapa del proceso enseñanza aprendizaje en el IESTP”C”.</li> <li>d) Ejecutar convenios para pasantía de los docentes en las principales empresas o instituciones del quehacer forestal.</li> <li>e) Equipar un aula virtual para la carrera.</li> </ul>
----	---	--	---	--

03	Los alumnos no reciben horas de tutoría de acuerdo a las horas programadas.	<p>a) No se ha implementado el programa de tutoría o consejería.</p> <p>b) Los docentes no cumplen con las horas de tutoría programadas dentro de su carga no lectiva.</p> <p>c) Los alumnos no exigen al docente cumplir esta función.</p> <p>d) No hay una persona responsable para monitorear su cumplimiento.</p>	<p>a) Alumnos desconocen las normas pedagógicas y administrativas de la institución.</p> <p>b) Alumnos con poca capacidad para vincularse con el entorno.</p> <p>c) Deserción estudiantil desconociéndose las causas: académicas, sociales o personales. Alumnos no se identifican con la institución, menos con sus docentes.</p>	<p>a) Disponer del Plan de Tutoría o Consejería Institucional que sea de conocimiento de toda la comunidad educativa.</p> <p>b) Designar al Coordinador de Consejería.</p> <p>c) El Jefe de la Unidad Académica monitorear el cumplimiento de esta función por parte del docente.</p> <p>d) Implementar como norma que toda acción o pedido del alumno ante la institución debe estar visada por su docente tutor.</p> <p>e) Crear conciencia entre los alumnos la importancia de esta actividad como complemento para su formación.</p> <p>f) Capacitar a los docentes sobre técnicas de tutoría</p>
----	---	---	--	---

04	El material didáctico utilizado en clase por los docentes no permite motivar y generar el interés necesario de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de actualización a los docentes para la preparación de material didáctico.</li> <li>b) Desinterés del docente para preparar su sesión de aprendizaje.</li> <li>c) El aspecto económico limita la adquisición de material.</li> <li>d) Limitadas acciones de investigación e innovación tecnológica.</li> <li>e) No se rescata la capacidad creativa e innovadora del alumno.</li> <li>f) El docente no hace uso de las nuevas tecnologías –TIC -para preparar su sesión de aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos no llegan a cumplir las competencias.</li> <li>b) Sesión de aprendizaje netamente teóricas</li> <li>c) Alumnos con poca motivación para el aprendizaje.</li> <li>d) Preparación deficiente del alumno.</li> <li>e) No disponibilidad de material didáctico para futuras generaciones.</li> <li>f) No se desarrolla la capacidad de innovación y creatividad en el alumno y docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Exigir a los docentes la preparación de material didáctico.</li> <li>b) Desarrollo de Unidades Didácticas a través de Proyectos.</li> <li>c) Capacitar, motivar e incentivar a los docentes el uso de las TIC en el proceso enseñanza aprendizaje.</li> <li>d) Generar periódicamente una feria material didáctico innovadores que generen el interés por la carrera.</li> <li>e) Preparar una exposición al año de material didáctico preparado tanto por el alumno y docentes.</li> </ul>
	El programa de estudios, no cuenta En talleres, laboratorios, almacenes con	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Insuficiencia de recursos para la adquisición de equipos y maquinaria.</li> <li>b) No se tiene un Plan de Mantenimiento , reparación o compra de Maquinaria, equipo y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos con formación profesional técnica deficiente.</li> <li>b) Maquinaria y equipos obsoletos.</li> <li>c) No se afianza en los alumnos sus destrezas en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Presentar Proyectos de implementación de equipos y herramientas de necesidad en la carrera, a entidades como Mina, Gobierno Regional entre otros.</li> </ul>



05	máquinas equipo y herramientas suficientes para el número de alumnos que tiene por aula.	<p>herramientas desde la creación del IESTP”C”.</p> <p>c) El estado no ha actualizado ni incrementado el equipamiento desde 1982.</p> <p>d) Falta de capacidad de gestión del Jefe de Área, docentes y alumnos.</p>	<p>el manejo de máquinas y equipos.</p> <p>d) Egresados poco competitivos.</p>	<p>b) Elaborar proyectos para convenios de apoyo y desarrollo con la Cooperación Técnica Internacional.</p> <p>c) Establecer un buen sistema de mantenimiento preventivo y correctivo para el buen funcionamiento de las máquinas y equipos.</p> <p>d) Presentar Proyectos de innovación para apoyo del Fondo de Investigación e Innovación Nacional.</p>
06	Las prácticas modulares programadas en empresas e Instituciones son limitadas e insuficientes para la formación del alumno	<p>a) Muchas empresas no aceptan ejecutar practicas por motivos de pago al practicante según ley de trabajo.</p> <p>b) No se han elaborado convenios con empresas o entidades.</p> <p>c) Los alumnos no poseen las competencias requeridas.</p>	<p>a) No hay mucha oportunidad para afianzar. Las destrezas del alumno en situaciones reales de trabajo.</p> <p>b) No hay mucha aceptación de practicantes por su baja formación.</p> <p>c) Competencia con los alumnos de la universidad.</p>	<p>a) Negociación de mayor número de Convenios con empresas e instituciones forestales.</p> <p>b) Participación activa del Comité Consultivo de la Carrera ante la comunidad.</p> <p>c) Presencia en las actividades programas por la comunidad referidas al mantenimiento del medio ambiente u otros.</p> <p>d) Seguimiento continuo al alumno practicante.</p>

**ASPECTO PROFESIONAL**

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	Poca identificación de los docentes con su Institución	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de motivación e incentivos.</li> <li>b) Falta de mayores oportunidades para su desarrollo personal y profesional.</li> <li>c) No se propicia el trabajo en equipo.</li> <li>d) Estancamiento profesional de algunos docentes.</li> <li>e) Prevalece el interés personal que le institucional.</li> <li>f) No hay disposición para trabajar fuera de la hora reglamentada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mala imagen Institucional.</li> <li>b) No participación en acciones de desarrollo de la institución.</li> <li>c) Desinterés por capacitarse en especial del docente con mayor tiempo de servicios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a.-Implementar proyectos de extensión o de segunda especialización en el área forestal.</li> <li>b.-Propiciar las mesas de trabajo con el empresariado e instituciones del sector forestal.</li> <li>c.-Programar reuniones de confraternidad y trabajo colectivo.</li> <li>d.-Establecer Convenio para estudios de maestría de los docentes con universidad y minera.</li> <li>e.-Establecer mecanismos que permitan motivar la participación de los docentes estableciendo incentivo por trabajo por resultados.               <ul style="list-style-type: none"> <li>f.- Elaborar proyectos de desarrollo Institucional de largo plazo.</li> </ul> </li> </ul>

02	Falta de experiencia en el manejo de equipos, maquinaria y herramientas en los campos demostrativos, laboratorio y talleres	<ul style="list-style-type: none"> <li>a.- Docente no actualizado</li> <li>b.- Falta de práctica en el uso de equipos y maquinarias</li> <li>c.- No hay disposición por solicitar apoyo a personas más expertas y compartir experiencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a.- Alumnos no reciben competencias practicas adecuadas</li> <li>b.-Resquebrajamiento de la autoridad-</li> <li>c.- Empresas limitan la recepción de practicantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a.-Exigir mayor continuidad de prácticas demostrativas a los docentes</li> <li>b.- Capacitación a los docentes en el manejo de equipo y maquinarias innovadas</li> <li>c.- Facilitar a las docentes pasantías en empresas de nuestro medio con tecnología de punta.</li> </ul>
03	Carencia de experiencia empresarial de parte de los docentes de la carrera.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes teóricos que no tienen experiencia de haber desempeñado cargos en otras empresas e instituciones.</li> <li>b) Pocos docentes que cuentan con empresas propias.</li> <li>c) El Instituto no desarrolla actividades empresariales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Transmisión de competencias teóricas a los alumnos.</li> <li>b) Falta de transmisión de experiencias vivenciales.</li> <li>c) Formación de los alumnos para ser dependientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promover que los docentes elaboren sus propios proyectos empresariales.</li> <li>b) Que los docentes se vinculen con actividades empresariales fuera y dentro del IESTP”C”.</li> <li>c) A futuro exigir que los docentes que se incorporen al IESTP”C” cuenten con experiencia empresarial.</li> </ul>
04	La metodología y didáctica de los docentes no facilita el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes sin formación pedagógica.</li> <li>b) Falta de actualización en las nuevas metodologías de enseñanza.</li> <li>c) Falta de material didáctico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes no transfieren en forma eficiente las competencias.</li> <li>b) Desmotivación y deserción .</li> <li>c) Elevado porcentaje de repitentes en la unidad didáctica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Capacitación en metodologías de enseñanza.</li> <li>b) Elaboración de material de enseñanza.</li> <li>c) Fomentar la implementación de la sala de material didáctico.</li> </ul>

05	Escasa vinculación de los docentes con el sector empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pocos convenios firmados por la Institución con empresas.</li> <li>b) Falta de capacidad en los docentes para vincularse con las empresas.</li> <li>c) Falta de empresas y servicios empresariales al interior del Instituto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes con escasa vivencia empresarial.</li> <li>b) Docentes que transmiten competencias teóricas.</li> <li>c) Alumnos formados con escasa visión empresarial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promover mayor contacto y vinculación con empresas e instituciones por sectores económicos.</li> <li>b) Formación de empresas e implantación de servicios empresariales al interior del Instituto.</li> </ul>
06	Docentes no preparados y actualizados para transferir competencias competitivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de actualización y perfeccionamiento docente.</li> <li>b) Falta mayor nivel formativo.</li> <li>c) Falta experiencia empresarial.</li> <li>d) No tiene experiencia en ejecución de proyectos investigación o innovación.</li> <li>e) Poco conocimiento metodología y didáctica pedagógica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes conformistas</li> <li>b) Mala formación técnica No se tiene presencia en la comunidad.</li> <li>c) Competencia con la universidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Programar evaluación continua del docente.</li> <li>b) Facilidades a los docentes que estudian maestría.</li> <li>c) Posibilitar a los docentes la vinculación con empresas de nuestro medio.</li> <li>d) Promover docentes empresarios</li> </ul>

**ASPECTO: ADMINISTRATIVO**

	<b>DESCRIPCION DE PROBLEMAS</b>	<b>CAUSAS DE PROBLEMAS</b>	<b>EFFECTOS DE PROBLEMAS</b>	<b>SOLUCION DE PROBLEMAS</b>
01	La carrera no cuenta con servicio de primeros auxilios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de coordinación e iniciativa con la Unidad Administrativa para obtener el apoyo necesario para la implementación de los servicios de primeros auxilios.</li> <li>b) No se coordina con defensa civil para acciones de capacitación en casos de sismos, incendios etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) En casos de emergencia no se cuenta con servicios de primeros auxilios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Implementar servicio de primeros auxilios.</li> <li>b) Coordinar con entidades públicas y privadas del Sector Salud, apoyos con medicinas e instrumental médico. Capacitar al personal administrativo (femenino) en técnicas de primeros auxilios.</li> <li>c) Implementar el botiquín institucional y por carrera profesional.</li> <li>d) Implementar el ambiente del tópico.</li> </ul>
02	Los alumnos no participan en el control del cumplimiento de la calidad académica y del servicio administrativo que presta el IESTP”C”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los docentes no informan oportunamente sus calificaciones.</li> <li>b) Desconocen la programación curricular del docente.</li> <li>c) No se les ha entregado oportunamente los sílabos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos desinformados académicamente y administrativamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Uso de la Página Web institucional, por lo tanto es obligación de cada una de las jefaturas y docentes registrarse informar sus acciones en la Página Web.</li> </ul>

		<p>d) No se utiliza eficientemente la web del instituto para la información académica y administrativa.</p>		<p>b) Capacitación al personal en el uso de la web , tanto para levantar y bajar información.</p>
03	<p>La Biblioteca del IESTP “C” no cuenta con material bibliográfico actualizado y suficiente</p>	<p>a) Libros desactualizados o desfasados.</p> <p>b) Pocos ejemplares limita la atención a los alumnos de especialidad.</p> <p>c) Archivo desactualizado.</p> <p>d) Sala de almacén de libros poco implementada.</p> <p>e) Poca capacitación al personal que atiende en la biblioteca.</p> <p>f) El personal no hace uso eficiente de la nueva tecnología para mantener actualizado al alumno de las diferentes carreras profesionales.</p> <p>g) No se ha destinado presupuesto específico para desarrollar esta área.</p>	<p>a) Alumnos desactualizados.</p> <p>b) Alumnos no atendidos oportunamente.</p> <p>c) Personal no cumple función eficientemente.</p> <p>Focos de contagio</p>	<p>a) Automatizar el servicio de biblioteca. Destinar presupuesto para compra de libros.</p> <p>b) Disponer el ingreso a biblioteca virtual.</p> <p>c) Disponer computadoras en la sala de lectura para servicio de internet.</p> <p>d) Capacitar al personal que cumple función de Bibliotecaria.</p>

04	La limpieza y presentación de los ambientes internos y externos del IESTP “C” es poco aceptable	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No hay personal auxiliar suficiente.</li> <li>b) Falta de interés por el cumplimiento de sus funciones.</li> <li>c) Falta material y equipo de limpieza y protección.</li> <li>d) Deterioro de la infraestructura por mal uso de los alumnos.</li> <li>e) Carecemos de un Plan de Mantenimiento de infraestructura, maquinaria y equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pistas y aceras deterioradas Techos no seguros en época de lluvia.</li> <li>b) Inundaciones en los patios principales.</li> <li>c) Falta mantenimiento de paredes, pisos, jardines en especial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaborar y ejecutar el Plan de Mantenimiento.</li> <li>b) Exigir cumplimiento de funciones al personal auxiliar.</li> <li>c) Abastecer oportunamente de material de limpieza y de protección.</li> <li>d) Generar cultura para el buen uso, limpieza y mantenimiento de todos los ambientes.</li> <li>e) Rotar al personal auxiliar de turno por estrategia y cumplimiento de función.</li> </ul>
----	---	--	--	---

**ASPECTO INSTITUCIONAL**

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	El IESTP”C” no cuenta con un sistema de seguimiento de sus egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No se cuenta con un directorio actualizado de los egresados de Administración de Recursos forestales y Forestales.</li> <li>b) No se cuenta con el estamento de egresados organizados.</li> <li>c) No existe una dependencia o coordinación dedicada a esta labor.</li> <li>d) No se han planificado cursos de segunda especialización o de extensión para retroalimentar las experiencias de los egresados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Exalumnos desvinculados totalmente con el Instituto.</li> <li>b) Se desconoce la situación laboral de los ex alumnos.</li> <li>c) No se tiene información que nos sirva de base para mejorar el servicio que prestamos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Designar resolutivamente al Coordinador de Seguimiento de Egresados.</li> <li>b) Implementar la Coordinación de Seguimiento de Egresados y capacitar al coordinador.</li> <li>c) Actualizar el Directorio de Egresados por carrera profesional.</li> <li>d) Propiciar la conformación de la Asociación de Egresados.</li> </ul>
02	El Instituto no cuenta con el número suficiente de convenios , firmados con empresas e instituciones para las prácticas de los alumnos y pasantías de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de capacidad para vincularse con empresas e instituciones.</li> <li>b) Falta capacidad para formular Proyectos para capacitar al personal.</li> <li>c) Empresas o entidades no permiten convenios por temor a las disposiciones laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No se ejecutan proyectos conjuntos y servicios</li> <li>b) Empresariales.</li> <li>c) Falta de oportunidad para prácticas modulares e inserción laboral de nuestros egresados.</li> <li>d) Divorcio entre el perfil de formación y el perfil que</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formalizar las relaciones con empresas e instituciones a través de la firma de convenios.</li> <li>b) Establecer el funcionamiento de los Comités Consultivos por carrera profesional.</li> </ul>



			desea el empresario de formación técnica	
03	El Instituto no cuenta con Servicio Social Estudiantil	a) Falta de recursos para la contratación de personal especializado. (Psicólogo y Enfermera).	a) No se establecen programas de apoyo al estudiante de menor recurso económico. b) Problemas de índole socioeconómicos y personal desatendidos. c) Abandono de estudios.	d) Solicita plazas para atender este servicio. e) Coordinar con la Universidad para que dispongan que sus alumnos de los últimos años ejecuten sus prácticas en el instituto.
04	El IESTP”C” no difunde sus servicios y productos adecuadamente	a) No se ha diseñado un programa de marketing. b) No cumple función específica el área de Producción. c) No hay presencia en la comunidad	a) Potenciales usuarios que no conocen los servicios que presta el instituto. b) Limitada captación de alumnos y demanda de servicios empresariales	a) Establecer una carpeta de servicios académicos y empresariales. b) Intensificar los contactos con las empresas y las instituciones y público en general.

### 3 PROGRAMA DE ESTUDIOS: MECATRONICA AUTOMOTRIZ

#### ASPECTO ACADÉMICO

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	Los Docentes del programa de estudios de MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ no entregan a los alumnos los sílabos de las unidades didácticas con bibliografía actualizada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No cumplen los docentes con la preparación de sus programaciones y sílabos.</li> <li>b) Falta de capacitación e información de los docentes para elaborar sílabos y programaciones.</li> <li>c) Falta de monitoreo y evaluación de los 1 Jefes de Unidad y Área Académica.</li> <li>d) Los docentes, restan importancia al cumplimiento de su función, no son sancionados oportunamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desconocimiento de los alumnos del contenido de la Unidad Didáctica que les posibilite investigación que conlleve a un mejor aprendizaje.</li> <li>b) Desconocimiento del alumno respecto a la forma de evaluación y cumplimiento oportuno de sus trabajos o asignaciones exigidas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Capacitación a docentes en el nuevo Diseño Curricular Básico.</li> <li>b) Capacitación en la elaboración de sílabo y programación.</li> <li>c) Los Jefes de Unidad Académica y Área Académica planificar continuo monitoreo y/a acompañamiento en el desarrollo de la programación curricular y cumplimiento del sílabo.</li> <li>d) Evaluación y aplicar norma por incumplimiento de función.</li> </ul>

02	El número de horas de práctica en los campos y laboratorios de la carrera no son suficientes para un buen aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No hay una buena planificación de horas de prácticas en laboratorios. Insuficiencia de máquinas y equipos en los talleres y el laboratorio de cómputo.</li> <li>b) No se han instalado programas que se utilizan para unidades didácticas especiales como de Dibujo Técnico.</li> <li>c) Inexperiencia del docente para ejecutar prácticas demostrativas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pérdida de horas clase.</li> <li>b) Alumnos con insuficiente preparación para afianzar sus destrezas y habilidades en el manejo de máquinas y equipos.</li> <li>c) Alumnos desmotivados para continuar la carrera.</li> <li>d) Egresados no competitivos en el mercado laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Planificación de acuerdo a las exigencias actuales de horas de prácticas.</li> <li>b) Compra de equipos para ejecutar prácticas.</li> <li>c) Proponer proyectos de producción y servicios hacia la comunidad para afianzar destrezas y habilidades de los alumnos durante su etapa del proceso enseñanza aprendizaje en el IESTP”C”.</li> <li>d) Ejecutar convenios para pasantía de los docentes en las principales empresas o instituciones del quehacer de Mecatrónica Automotriz.</li> <li>e) Equipar un aula virtual para la carrera.</li> </ul>
----	---	--	--	---

03	Los alumnos no reciben horas de tutoría de acuerdo a las horas programadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No se ha implementado el programa de tutoría o consejería.</li> <li>b) Los docentes no cumplen con las horas de tutoría programadas dentro de su carga no lectiva.</li> <li>c) Los alumnos no exigen al docente cumplir esta función.</li> <li>d) No hay una persona responsable para monitorear su cumplimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos desconocen las normas pedagógicas y administrativas de la institución.</li> <li>b) Alumnos con poca capacidad para vincularse con el entorno.</li> <li>c) Deserción estudiantil desconociéndose las causas: académicas, sociales o personales. Alumnos no se identifican con la institución, menos con sus docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Disponer del Plan de Tutoría o Consejería Institucional que sea de conocimiento de toda la comunidad educativa.</li> <li>b) Designar al Coordinador de Consejería.</li> <li>c) El Jefe de la Unidad Académica monitorear el cumplimiento de esta función por parte del docente.</li> <li>d) Implementar como norma que toda acción o pedido del alumno ante la institución debe estar visada por su docente tutor. Crear conciencia entre los alumnos la importancia de esta actividad como complemento para su formación.</li> <li>e) Capacitar a los docentes sobre técnicas de tutoría</li> </ul>
----	---	---	--	--

04	El material didáctico utilizado en clase por los docentes no permite motivar y generar el interés necesario de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de actualización a los docentes para la preparación de material didáctico.</li> <li>b) Desinterés del docente para preparar su sesión de aprendizaje.</li> <li>c) El aspecto económico limita la adquisición de material</li> <li>d) Limitadas acciones de investigación e innovación tecnológica.</li> <li>e) No se rescata la capacidad creativa e innovadora del alumno.</li> <li>f) El docente no hace uso de las nuevas tecnologías –TIC -para preparar su sesión de aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos no llegan a cumplir la competencias-</li> <li>b) Sesión de aprendizaje netamente teóricas</li> <li>c) Alumnos con poca motivación para el aprendizaje.</li> <li>d) Preparación deficiente del alumno.</li> <li>e) No disponibilidad de material didáctico para futuras generaciones.</li> <li>f) No se desarrolla la capacidad de innovación y creatividad en el alumno y docente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Exigir a los docentes la preparación de material didáctico.</li> <li>b) Desarrollo de Unidades Didácticas a través de Proyectos.</li> <li>c) Capacitar, motivar e incentivar a los docentes el uso de las TIC en el proceso enseñanza aprendizaje.</li> <li>d) Generar periódicamente una feria material didáctico innovadores que generen el interés por la carrera.</li> <li>e) Preparar una exposición al año de material didáctico preparado tanto por el alumno y docentes.</li> </ul>
----	---	---	---	---

05	<p>La carrera, no cuenta en talleres, laboratorios, almacenes con máquinas equipo y herramientas suficientes para el número de alumnos que tiene por aula.</p>	<p>a) Insuficiencia de recursos para la adquisición de equipos y maquinaria.</p> <p>b) No se tiene un Plan de Mantenimiento, reparación o compra de Maquinaria, equipo y herramientas desde la creación del IESTP”C”.</p> <p>c) El estado no ha actualizado ni incrementad el equipamiento desde 2000.</p> <p>d) Falta de capacidad de gestión del Jefe de Área, docentes y alumnos.</p>	<p>a) Alumnos con formación profesional técnica deficiente.</p> <p>b) Maquinaria y equipos obsoletos.</p> <p>c) No se afianza los alumnos sus destrezas en el manejo de máquinas y equipos.</p> <p>d) Egresados poco competitivos</p>	<p>a) Presentar Proyectos de implementación de equipos y herramientas de necesidad en la carrera, a entidades como Mina, Gobierno Regional entre otros.</p> <p>b) Elaborar proyectos para convenios de apoyo y desarrollo con la Cooperación Técnica Internacional.</p> <p>c) Establecer un buen sistema de mantenimiento preventivo y correctivo para el buen funcionamiento de las máquinas y equipos.</p> <p>d) Presentar Proyectos de innovación para apoyo del Fondo de Investigación e Innovación Nacional.</p>
06	<p>Las prácticas modulares programadas en empresas e Instituciones son limitadas e insuficientes para la</p>	<p>a) Muchas empresas no aceptan practicantes por motivos de pago al practicante según ley de trabajo.</p> <p>b) No se han elaborado convenios con empresas o entidades.</p>	<p>a) No hay mucha oportunidad para afianzar sus destrezas del alumno en situaciones reales de trabajo.</p> <p>b) No hay mucha aceptación de</p>	<p>a) Negociación de mayor número de Convenios con empresas e instituciones forestales.</p> <p>b) Participación activa del Comité Consultivo de la Carrera ante la comunidad.</p> <p>c) Presencia en las actividades programas por la comunidad referidas al</p>

formación del alumno	c) Los alumnos no poseen las competencias requeridas.	practicantes por su baja formación. c) Competencia con los alumnos de la universidad	mantenimiento del medio ambiente u otros. d) Seguimiento continuo al alumno practicante.
----------------------	---	---	---

### ASPECTO PROFESIONAL

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	Poca identificación de los docentes con su Institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de motivación e incentivos Falta de mayores oportunidades para su desarrollo personal y profesional.</li> <li>b) No se propicia el trabajo en equipo. Estancamiento profesional de algunos docentes.</li> <li>c) Prevalece el interés personal que le institucional</li> <li>d) No hay disposición para trabajar fuera de la hora reglamentada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mala imagen Institucional No participación en acciones de desarrollo de la institución.</li> <li>b) Desinterés por capacitarse en especial del docente con mayor tiempo de servicios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Implementar proyectos de extensión o de segunda especialización en el área Mecánica Automotriz.</li> <li>b) Propiciar las mesas de trabajo con el empresariado e instituciones del sector.</li> <li>c) Programar reuniones de confraternidad y trabajo colectivo.</li> <li>d) Establecer Convenio para estudios de maestría de los docentes con universidad y minera.</li> <li>e) Establecer mecanismos que permitan motivar la</li> </ul>

				<p>participación de los docentes estableciendo incentivo por trabajo por resultados.</p> <p>f) Elaborar proyectos de desarrollo Institucional de largo plazo.</p>
02	Falta de experiencia en el manejo de equipos, maquinaria y herramientas en los campos demostrativos, laboratorio y talleres.	<p>a) Docente no actualizado</p> <p>b) Falta de práctica en el uso de equipos y maquinarias</p> <p>c) No hay disposición por solicitar apoyo a personas más expertas y compartir experiencias.</p>	<p>a) Alumnos no reciben competencias prácticas adecuadas.</p> <p>b) Resquebrajamiento de la autoridad.</p> <p>c) Empresas limitan la recepción de practicantes.</p>	<p>a) Exigir mayor continuidad de prácticas demostrativas a los docentes.</p> <p>b) Capacitación a los docentes en el manejo de equipo y maquinarias innovadas.</p> <p>c) Facilitar a las docentes pasantías en empresas de nuestro medio con tecnología de punta.</p>
03	Carencia de experiencia empresarial de parte de los docentes de la carrera.	<p>a) Docentes teóricos que no tienen experiencia de haber desempeñado cargos en otras empresas e instituciones.</p> <p>b) Pocos docente que cuentan con empresas propias.</p> <p>c) El Instituto no desarrolla actividades empresariales.</p>	<p>a) Transmisión de competencias teóricas a los alumnos.</p> <p>b) Falta de transmisión de experiencias vivenciales. Formación de los alumnos para ser dependientes.</p>	<p>a) Promover que los docentes elaboren sus propios proyectos empresariales.</p> <p>b) Que los docentes se vinculen con actividades empresariales fuera y dentro del IESTP”C” .</p> <p>c) A futuro exigir que los docentes que se incorporen</p>



				al IESTP”C” cuenten con experiencia empresarial.
04	La metodología y didáctica de los docentes no facilita el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes sin formación pedagógica.</li> <li>b) Falta de actualización en las nuevas metodologías de enseñanza.</li> <li>c) Falta de material didáctico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes no transfieren en forma eficiente las competencias.</li> <li>b) Desmotivación y deserción.</li> <li>c) Elevado porcentaje de repitentes en la unidad Didáctica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Capacitación en metodologías de enseñanza.</li> <li>b) Elaboración de material de enseñanza</li> <li>c) Fomentar la implementación de la sala de material didáctico</li> </ul>
05	Escasa vinculación de los docentes con el sector empresarial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pocos convenios firmados por la Institución con empresas.</li> <li>b) Falta de capacidad en los docentes para vincularse con las empresas.</li> <li>c) Falta de empresas y servicios empresariales al interior del Instituto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes con escasa vivencia empresarial.</li> <li>b) Docentes que transmiten competencias teóricas.</li> <li>c) Alumnos formados con escasa visión empresarial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promover mayor contacto y vinculación con empresas e instituciones por sectores económicos.</li> <li>b) Formación de empresas e implantación de servicios empresariales al interior del Instituto.</li> </ul>
06	Docentes no preparados y actualizados para transferir competencias competitivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de actualización y perfeccionamiento docente.</li> <li>b) Falta mayor nivel formativo.</li> <li>c) Falta experiencia empresarial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Docentes conformistas</li> <li>b) Mala formación técnica</li> <li>c) No se tiene presencia en la comunidad competencia con la universidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Programar evaluación continua del docente.</li> <li>b) Facilidades a los docentes que estudian maestría.</li> <li>c) Posibilitar a los docentes la vinculación con</li> </ul>

		<p>d) No tiene experiencia en ejecución de proyectos investigación o innovación.</p> <p>e) Poco conocimiento metodología y didáctica pedagógica.</p>		<p>empresas de nuestro medio.</p> <p>d) Promover docentes empresarios</p>
--	--	--	--	---

**ASPECTO: ADMINISTRATIVO**

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	La carrera no cuenta con servicio de primeros auxilios.	<p>a) Falta de coordinación e iniciativa con la Unidad Administrativa para obtener el apoyo necesario para la implementación de los servicios de primeros auxilios.</p> <p>b) No se coordina con defensa civil para acciones de capacitación en casos de sismos, incendios etc.</p>	<p>a) En casos de emergencia no se cuenta con servicios de primeros auxilios.</p>	<p>a) Implementar servicio de primeros auxilios</p> <p>b) Coordinar con entidades públicas y privadas del Sector Salud, apoyos con medicinas e instrumental médico. Capacitar al personal administrativo (femenino) en técnicas de primeros auxilios.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>c) Implementar el botiquín institucional y por carrera profesional.</li> <li>d) Implementar el ambiente del tópico.</li> </ul>
02	Los alumnos no participan en el control del cumplimiento de la calidad académica y del servicio administrativo que presta el IESTP”C”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los docentes no informan oportunamente sus calificaciones. Desconocen la programación</li> <li>b) curricular del docente</li> <li>c) No se les ha entregado oportunamente los sílabos.</li> <li>d) No se utiliza eficientemente la web del instituto para la información académica y administrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos desinformados académicamente y administrativamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Uso de la Página Web institucional, por lo tanto es obligación de cada una de las jefaturas y docentes registrarse informar sus acciones en la Página Web.</li> <li>b) Capacitación al personal en el uso de la web, tanto para levantar y bajar información.</li> </ul>
03	La Biblioteca del IESTP “C” no cuenta con material bibliográfico actualizado y suficiente	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Libros desactualizados o</li> <li>b) Desfasados.</li> <li>c) Pocos ejemplares</li> <li>d) limita la atención a los alumnos de especialidad.</li> <li>e) Archivo desactualizado.</li> <li>f) Sala de almacén de libros poco implementada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Alumnos desactualizados.</li> <li>b) Alumnos no atendidos oportunamente.</li> <li>c) Personal no cumple función eficientemente.</li> <li>d) Focos de contagio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Automatizar el servicio de biblioteca.</li> <li>b) Destinar presupuesto para compra de libros.</li> <li>c) Disponer el ingreso a biblioteca virtual.</li> <li>d) Disponer computadoras en la sala de lectura para servicio de internet.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>g) Poca capacitación al personal que atiende en la biblioteca.</li> <li>h) El personal no hace uso eficiente de la nueva tecnología para mantener actualizado al alumno de las diferentes carreras profesionales.</li> <li>i) No se ha destinado presupuesto específico para desarrollar esta área.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>e) Capacitar al personal que cumple función de Bibliotecaria.</li> </ul>
04	La limpieza y presentación de los ambientes internos y externos del IESTP “C” es poco aceptable	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No hay personal auxiliar suficiente.</li> <li>b) Falta de interés por el cumplimiento de sus funciones.</li> <li>c) Falta material y equipo de limpieza y protección.</li> <li>d) Deterioro de la infraestructura por mal uso de los alumnos</li> <li>e) Carecemos de un Plan de Mantenimiento de infraestructura, maquinaria y equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pistas y aceras deterioradas.</li> <li>b) Techos no seguros en época de lluvia.</li> <li>c) Inundaciones en los patios principales.</li> <li>d) Falta mantenimiento de paredes, pisos, jardines en especial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaborar y ejecutar el Plan de Mantenimiento.</li> <li>b) Exigir cumplimiento de funciones al personal auxiliar.</li> <li>c) Abastecer oportunamente de material de limpieza y de protección.</li> <li>d) Generar cultura para el buen uso, limpieza y mantenimiento de todos los ambientes.</li> <li>e) Rotar al personal auxiliar de turno por estrategia y cumplimiento de función.</li> </ul>

**ASPECTO INSTITUCIONAL**

N°		CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	El IESTP”C” no cuenta con un sistema de seguimiento de sus egresados	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No se cuenta con un directorio actualizado de los egresados de Administración de Recursos forestales y Forestales.</li> <li>b) No se cuenta con el estamento de egresados organizados.</li> <li>c) No existe una dependencia o coordinación dedicada a esta labor.</li> <li>d) No se han planificado cursos de segunda especialización o de extensión para retroalimentar las experiencias de los egresados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Exalumnos desvinculados totalmente con el Instituto.</li> <li>b) Se desconoce la situación laboral de los ex alumnos.</li> <li>c) No se tiene información que nos sirva de base para mejorar el servicio que prestamos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Designar resolutivamente al Coordinador de Seguimiento de Egresados.</li> <li>b) Implementar la Coordinación de Seguimiento de Egresados y capacitar al coordinador.</li> <li>c) Actualizar el Directorio de Egresados por carrera profesional.</li> <li>d) Propiciar la conformación de la Asociación de Egresados.</li> </ul>
02	El Instituto no cuenta con el número suficiente de convenios , firmados con empresas e instituciones para las	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Falta de capacidad para vincularse con empresas e instituciones.</li> <li>b) Falta capacidad para formular</li> <li>c) Proyectos para capacitar al personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) No se ejecutan proyectos conjuntos y servicios empresariales.</li> <li>b) Falta de oportunidad para prácticas modulares e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formalizar las relaciones con empresas e instituciones a través de la firma de convenios.</li> <li>b) Establecer el funcionamiento de los Comités Consultivos por carrera profesional.</li> </ul>

	prácticas de los alumnos y pasantías de los docentes	d) Empresas o entidades no permiten convenios por temor a las disposiciones laborales.	inserción laboral de nuestros egresados. c) Divorcio entre el perfil de formación y el perfil que desea el empresario de formación técnica.	
03	El Instituto no cuenta con Servicio Social Estudiantil	a) Falta de recursos para la contratación de personal especializado. (Psicólogo y Enfermera).	a) No se establecen programas de apoyo al estudiante de menor recurso económico. b) Problemas de índole socioeconómicos y personal desatendidos. c) Abandono de estudios.	Solicita plazas para atender este servicio Coordinar con la Universidad para que dispongan que sus alumnos de los últimos años ejecuten sus prácticas en el instituto
04	El IESTP”C” no difunde sus servicios y productos adecuadamente	a) No se ha diseñado un programa de marketing. b) No cumple función efectiva el área de Producción. c) No hay presencia en la comunidad.	a) Potenciales usuarios que no conocen los servicios que presta el instituto. b) Limitada captación de alumnos y demanda de servicios empresariales.	a) Establecer una carpeta de servicios académicos y empresariales. b) Intensificar los contactos con las empresas y las instituciones y público en general.

#### 4. PROGRAMA DE ESTUDIOS: INDUSTRIAS ALIMENTARIAS

##### ASPECTO ACADÉMICO

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	Los Docentes de la carrera técnica de Administración de Recursos Forestales no entregan a los alumnos los sílabos de las unidades didácticas con bibliografía actualizada.	<p>No cumplen los docentes con la preparación de sus programaciones y sílabos.</p> <p>Falta de capacitación e información de los docentes para elaborar sílabos y programaciones.</p> <p>Falta de monitoreo y evaluación de los Jefes de Unidad y Área Académica</p> <p>Los docentes, restan importancia al cumplimiento de su función, no son sancionados oportunamente.</p>	<p>Desconocimiento de los alumnos del contenido de la Unidad Didáctica que les posibilite investigación que conlleve a un mejor aprendizaje.</p> <p>Desconocimiento del alumno respecto a la forma de evaluación y cumplimiento oportuno de sus trabajos o asignaciones exigidas.</p>	<p>Capacitación a docentes en el nuevo Diseño Curricular Básico.</p> <p>Capacitación en la elaboración de sílabo y programación.</p> <p>Los Jefes de Unidad Académica y Área Académica planificar continuo monitoreo y/a acompañamiento en el desarrollo de la programación curricular y cumplimiento del sílabo.</p> <p>Evaluación y aplicar norma por incumplimiento de función.</p>

02	El número de horas de práctica en los campos y laboratorios de la carrera no son suficientes para un buen aprendizaje de los alumnos.	<p>No hay una buena planificación de horas de prácticas en laboratorios.</p> <p>Insuficiencia de máquinas y equipos en los talleres y el laboratorio de cómputo. No se han instalado programas que se utilizan para unidades didácticas especiales como del GPS.</p> <p>Inexperiencia del docente para ejecutar prácticas demostrativas.</p>	<p>Perdida de horas clase</p> <p>Alumnos con insuficiente preparación para afianzar sus destrezas y habilidades en el manejo máquinas y equipos.</p> <p>Alumnos desmotivados para continuar la carrera.</p> <p>Egresados no competitivos en el mercado laboral.</p>	<p>Planificación de acuerdo a las exigencias actuales de horas de prácticas.</p> <p>Compra de equipos para ejecutar prácticas.</p> <p>Proponer proyectos de producción y servicios hacia la comunidad para afianzar destrezas y habilidades de los alumnos durante su etapa del proceso enseñanza aprendizaje en el IESTP”C”.</p> <p>Ejecutar convenios para pasantía de los docentes en las principales empresas o instituciones del quehacer forestal.</p> <p>Equipar un aula virtual para la carrera.</p>
----	---	--	---	--



03	<p>Los alumnos no reciben horas de tutoría de acuerdo a las horas programadas.</p>	<p>No se ha implementado el programa de tutoría o consejería.          Los docentes no cumplen con las horas de tutoría programadas dentro de su carga lectiva.          Los alumnos no exigen al docente cumplir esta función.          No hay una persona responsable para monitorear su cumplimiento.</p>	<p>Alumnos desconocen las normas pedagógicas y administrativas de la institución.          Alumnos con poca capacidad para vincularse con el entorno.          Deserción estudiantil desconociéndose las causas: académicas, sociales o personales.          Alumnos no se identifican con la institución, menos con sus docentes.</p>	<p>Disponer del Plan de Tutoría o Consejería Institucional que sea de conocimiento de toda la comunidad educativa.          Designar al Coordinador de Consejería.          El Jefe de la Unidad Académica monitorear el cumplimiento de esta función por parte del docente.          Implementar como norma que toda acción o pedido del alumno ante la institución debe estar visada por su docente tutor.          Crear conciencia entre los alumnos la importancia de esta actividad como complemento para su formación.          Capacitar a los docentes sobre técnicas de tutoría.</p>
----	--	--	--	--

04	<p>El material didáctico utilizado en clase por los docentes no permite motivar y generar el interés necesario de los alumnos.</p>	<p>Falta de actualización a los docentes para la preparación de material didáctico.</p> <p>Desinterés del docente para preparar su sesión de aprendizaje.</p> <p>El aspecto económico limita la adquisición de material</p> <p>Limitadas acciones de investigación e innovación tecnológica.</p> <p>No se rescata la capacidad creativa e innovadora del alumno.</p> <p>El docente no hace uso de las nuevas tecnologías –TIC -para preparar su sesión de aprendizaje.</p>	<p>Alumnos no llegan a cumplir las competencias.</p> <p>Sesión de aprendizaje netamente teóricas.</p> <p>Alumnos con poca motivación para el aprendizaje.</p> <p>Preparación deficiente del alumno.</p> <p>No disponibilidad de material didáctico para futuras generaciones.</p> <p>No se desarrolla la capacidad de innovación y creatividad en el alumno y docente.</p>	<p>Exigir a los docentes la preparación de material didáctico.</p> <p>Desarrollo de Unidades Didácticas a través de Proyectos.</p> <p>Capacitar, motivar e incentivar a los docentes el uso de las TIC en el proceso enseñanza aprendizaje.</p> <p>Generar periódicamente una feria material didáctico innovadores que generen el interés por la carrera.</p> <p>Preparar una exposición al año de material didáctico preparado tanto por el alumno y docentes.</p>
----	--	--	--	---

05	<p>La carrera, no cuenta en talleres, laboratorios, almacenes con máquinas equipo y herramientas suficientes para el número de alumnos que tiene por aula.</p>	<p>Insuficiencia de recursos para la adquisición de equipos y maquinaria No se tiene un Plan de Mantenimiento, reparación o compra de Maquinaria, equipo y herramientas desde la creación del IESTP”C” . El estado no ha actualizado ni incrementado el equipamiento desde 1982. Falta de capacidad de gestión del Jefe de Área, docentes y alumnos.</p>	<p>Alumnos con formación profesional técnica deficiente. Maquinaria y equipos obsoletos. No se afianza en los alumnos sus destrezas en el manejo de máquinas y equipos. Egresados poco competitivos</p>	<p>Presentar Proyectos de implementación de equipos y herramientas de necesidad en la carrera, a entidades como Mina, Gobierno Regional entre otros. Elaborar proyectos para convenios de apoyo y desarrollo con la Cooperación Técnica Internacional. Establecer un buen sistema de mantenimiento preventivo y correctivo para el buen funcionamiento de las máquinas y equipos. Presentar Proyectos de innovación para apoyo del Fondo de Investigación e Innovación Nacional.</p>
06	<p>Las prácticas modulares programadas en empresas e Instituciones son limitadas e insuficientes para la formación del alumno</p>	<p>Muchas empresas no aceptan ejecutar practicas por motivos de pago al practicante según ley de trabajo No se han elaborado convenios con empresas o entidades.</p>	<p>No hay mucha oportunidad para afianzar las destrezas del alumno en situaciones reales de trabajo. No hay mucha aceptación de practicantes por su baja formación.</p>	<p>Negociación de mayor número de Convenios con empresas e instituciones forestales. Participación activa del Comité Consultivo de la Carrera ante la comunidad.</p>

		Los alumnos no poseen las competencias requeridas.	Competencia con los alumnos de la universidad.	Presencia en las actividades programas por la comunidad referidas al mantenimiento del medio ambiente u otros. Seguimiento continuo al alumno practicante.
--	--	--	--	---

### ASPECTO PROFESIONAL

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	Poca identificación de los docentes con su Institución	Falta de motivación e incentivos Falta de mayores oportunidades para su desarrollo personal y profesional. No se propicia el trabajo en equipo. Estancamiento profesional de algunos docentes. Prevalece el interés personal que le institucional	Mala imagen Institucional No participación en acciones de desarrollo de la institución Desinterés por capacitarse en especial del docente con mayor tiempo de servicios	Implementar proyectos de extensión o de segunda especialización en el área. Propiciar las mesas de trabajo con el empresariado e instituciones del sector. Programar reuniones de confraternidad y trabajo colectivo. Establecer Convenio para estudios de maestría de los docentes con universidad y minera.

		No hay disposición para trabajar fuera de la hora reglamentada.		Establecer mecanismos que permitan motivar la participación de los docentes estableciendo incentivo por trabajo por resultados.  Elaborar proyectos de desarrollo Institucional de largo plazo
02	Falta de experiencia en el manejo de equipos, maquinaria y herramientas en los campos demostrativos, laboratorio y talleres	Docente no actualizado Falta de práctica en el uso de equipos y maquinarias No hay disposición por solicitar apoyo a personas más expertas y compartir experiencias.	Alumnos no reciben competencias prácticas adecuadas.  Resquebrajamiento de la autoridad.  Empresas limitan la recepción de practicantes.	Exigir mayor continuidad de prácticas demostrativas a los docentes.  Capacitación a los docentes en el manejo de equipo y maquinarias innovadas.  Facilitar a las docentes pasantías en empresas de nuestro medio con tecnología de punta.
03	Carencia de experiencia empresarial de parte de los docentes de la carrera.	Docentes teóricos que no tienen experiencia de haber desempeñado cargos en otras empresas e instituciones .  Pocos docentes que cuentan con empresas propias.	Transmisión de competencias teóricas a los alumnos.  Falta de transmisión de experiencias vivenciales.	Promover que los docentes elaboren sus propios proyectos empresariales.  Que los docentes se vinculen con actividades empresariales fuera y dentro del IESTP”C”.  A futuro exigir que los docentes que se incorporen al IESTP”C”

		El Instituto no desarrolla actividades empresariales.	Formación de los alumnos para ser dependientes.	cuenten con experiencia empresarial.
04	La metodología y didáctica de los docentes no facilita el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos	Docentes sin formación pedagógica. Falta de actualización en las nuevas metodologías de enseñanza. Falta de material didáctico	Docentes no transfieren en forma eficiente las competencias. Desmotivación y deserción Elevado porcentaje de repitentes en la unidad didáctica	Capacitación en metodologías de enseñanza. Elaboración de material de enseñanza. Fomentar la implementación de la sala de material didáctico
05	Escasa vinculación de los docentes con el sector empresarial.	Pocos convenios firmados por la Institución con empresas. Falta de capacidad en los docentes para vincularse con las empresas. Falta de empresas y servicios empresariales al interior del Instituto.	Docentes con escasa vivencia empresarial. Docentes que transmiten competencias teóricas. Alumnos formados con escasa visión empresarial.	Promover mayor contacto y vinculación con empresas e instituciones por sectores económicos. Formación de empresas e implantación de servicios empresariales al interior del Instituto.

06	Docentes no preparados y actualizados para transferir competencias competitivas.	<p>Falta de actualización y perfeccionamiento docente. Falta mayor nivel formativo</p> <p>Falta experiencia empresarial</p> <p>No tiene experiencia en ejecución de proyectos investigación o innovación.</p> <p>Poco conocimiento metodología y didáctica pedagógica</p>	<p>Docentes conformistas.</p> <p>Mala formación técnica.</p> <p>No se tiene presencia en la comunidad.</p> <p>Competencia con la universidad</p>	<p>Programar evaluación continua del docente.</p> <p>Facilidades a los docentes que estudian maestría.</p> <p>Posibilitar a los docentes la vinculación con empresas de nuestro medio</p> <p>Promover docentes empresarios</p>
----	--	---	--	--

### ASPECTO: ADMINISTRATIVO

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	La carrera no cuenta con servicio de primeros auxilios.	<p>a) Falta de coordinación e iniciativa con la Unidad Administrativa para obtener el apoyo necesario para la implementación de los servicios de primeros auxilios.</p> <p>b) No se coordina con defensa civil para acciones de capacitación en casos de sismos, incendios etc.</p>	<p>a) En casos de emergencia no se cuenta con servicios de primeros auxilios.</p>	<p>a) Implementar servicio de primeros auxilios</p> <p>b) Coordinar con entidades públicas y privadas del Sector Salud, apoyos con medicinas e instrumental médico.</p> <p>c) Capacitar al personal administrativo (femenino) en técnicas de primeros auxilios.</p> <p>d) Implementar el botiquín institucional y por carrera profesional.</p> <p>e) Implementar el ambiente del tópico.</p>
02	Los alumnos no participan en el control del cumplimiento de la calidad académica y del servicio administrativo del IESTP”C”.	<p>Los docentes no informan oportunamente sus calificaciones.</p> <p>Desconocen la programación curricular del docente.</p>	Alumnos desinformados académicamente y administrativamente	Uso de la Página Web institucional, por lo tanto es obligación de cada una de las jefaturas y docentes registrarse informar sus acciones en la Página Web.



		<p>No se les ha entregado oportunamente los sílabos.</p> <p>No se utiliza eficientemente la web del instituto para la información académica y administrativa.</p>		<p>Capacitación al personal en el uso de la web, tanto para levantar y bajar información.</p>
03	<p>La Biblioteca del IESTP “C” no cuenta con material bibliográfico actualizado y suficiente</p>	<p>Libros desactualizados o desfasados</p> <p>Pocos ejemplares limita la atención a los alumnos de especialidad.</p> <p>Archivo desactualizado.</p> <p>Sala de almacén de libros poco implementada.</p> <p>Poca capacitación al personal que atiende en la biblioteca.</p> <p>El personal no hace uso eficiente de la nueva tecnología para</p>	<p>Alumnos desactualizados.</p> <p>Alumnos no atendidos oportunamente.</p> <p>Personal no cumple función eficientemente.</p> <p>Focos de contagio</p>	<p>Automatizar el servicio de biblioteca. Destinar presupuesto para compra de libros.</p> <p>Disponer el ingreso a biblioteca virtual. Disponer computadoras en la sala de lectura para servicio de internet.</p> <p>Capacitar al personal que cumple función de Bibliotecaria.</p>

		<p>mantener actualizado al alumno de las diferentes carreras profesionales.</p> <p>No se ha destinado presupuesto específico para desarrollar esta área.</p>		
04	<p>La limpieza y presentación de los ambientes internos y externos del IESTP “C” es poco aceptable</p>	<p>No hay personal auxiliar suficiente.</p> <p>Falta de interés por el cumplimiento de sus funciones.</p> <p>Falta material y equipo de limpieza y protección.</p> <p>Deterioro de la infraestructura por mal uso de los alumnos</p> <p>Carecemos de un Plan de Mantenimiento de infraestructura, maquinaria y equipo.</p>	<p>Pistas y aceras deterioradas.</p> <p>Techos no seguros en época de lluvia.</p> <p>Inundaciones en los patios principales.</p> <p>Falta mantenimiento de paredes, pisos, jardines en especial.</p>	<p>Elaborar y ejecutar el Plan de Mantenimiento.</p> <p>Exigir cumplimiento de funciones al personal auxiliar.</p> <p>Abastecer oportunamente de material de limpieza y de protección.</p> <p>Generar cultura para el buen uso, limpieza y mantenimiento de todos los ambientes.</p> <p>Rotar al personal auxiliar de turno por estrategia y cumplimiento de función.</p>

### ASPECTO INSTITUCIONAL

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	El IESTP”C” no cuenta con un sistema de seguimiento de sus egresados	<p><i>a)</i> No se cuenta con un directorio actualizado de los egresados de Administración de Recursos forestales y Forestales.</p> <p><i>b)</i> No se cuenta con el estamento de egresados organizados.</p> <p><i>c)</i> No existe una dependencia o coordinación dedicada a esta labor.</p> <p><i>d)</i> No se han planificado cursos de segunda especialización o de extensión para retroalimentar las experiencias de los egresados</p>	<p><i>a)</i> Exalumnos desvinculados totalmente con el Instituto.</p> <p><i>b)</i> Se desconoce la situación laboral de los ex alumnos.</p> <p><i>c)</i> No se tiene información que nos sirva de base para mejorar el servicio que prestamos.</p>	<p><i>a)</i> Designar resolutivamente al Coordinador de Seguimiento de Egresados.</p> <p><i>b)</i> Implementar la Coordinación de Seguimiento de Egresados y capacitar al coordinador.</p> <p><i>c)</i> Actualizar el Directorio de Egresados por carrera profesional.</p> <p><i>d)</i> Propiciar la conformación de la Asociación de Egresados.</p>

02	El Instituto no cuenta con el número suficiente de convenios, firmados con empresas e instituciones para las prácticas de los alumnos y pasantías de los docentes	<p>Falta de capacidad para vincularse con empresas e instituciones.</p> <p>Falta capacidad para formular Proyectos para capacitar al personal.</p> <p>Empresas o entidades no permiten convenios por temor a las disposiciones laborales.</p>	<p>No se ejecutan proyectos conjuntos y servicios empresariales.</p> <p>Falta de oportunidad para prácticas modulares e inserción laboral de nuestros egresados.</p> <p>Divorcio entre el perfil de formación y el perfil que desea el empresario de formación técnica</p>	<p>Formalizar las relaciones con empresas e instituciones a través de la firma de convenios.</p> <p>Establecer el funcionamiento de los Comités Consultivos por carrera profesional.</p>
03	El Instituto no cuenta con Servicio Social Estudiantil	<p>Falta de recursos para la contratación de personal especializado. (Psicólogo y Enfermera).</p>	<p>No se establecen programas de apoyo al estudiante de menor recurso económico.</p> <p>Problemas de índole socioeconómicos y personales desatendidos.</p> <p>Abandono de estudios.</p>	<p>Solicita plazas para atender este servicio.</p> <p>Coordinar con la Universidad para que dispongan que sus alumnos de los últimos años ejecuten sus prácticas en el instituto</p>
04	El IESTP”C” no difunde sus servicios y productos adecuadamente	<p>No se ha diseñado un programa de marketing.</p> <p>No cumple función el área de Producción.</p>	<p>Potenciales usuarios que no conocen los servicios que presta el instituto. Limitada captación de alumnos y</p>	<p>Establecer una carpeta de servicios académicos y empresariales.</p>

		No hay presencia en la comunidad	demanda de servicios empresariales	Intensificar los contactos con las empresas y las instituciones y público en general-
--	--	----------------------------------	------------------------------------	---

**B. USUARIOS ALUMNOS:**

N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	El IESTP “C” no realiza charlas de información y/o cursos de nivelación a los ingresantes antes del inicio del semestre académico.	Falta de planificación institucional. Falta de interés de los Docentes.	Heterogeneidad en el nivel formativo de los alumnos al inicio del semestre académico. Deserción de alumnos. Bajo rendimiento. Alumnos desorientados y desinformados.	Programar charlas de información tanto académica como administrativa y/o cursos de nivelación para los alumnos ingresantes. Disponer de presupuesto anual. Selección de Docentes para la ejecución de charlas de información. Repartir la Guía del estudiante al inicio del semestre académico
02	El EISTP”C” no brinda una adecuada orientación	Falta de planificación anual. Falta de interés	Poca demanda de postulantes.	Diseñar un programa de orientación vocacional.

	vocacional a sus potenciales alumnos.	<p>identificación de los Docentes.</p> <p>Falta de programas de extensión a la Comunidad Educativa.</p>	<p>Baja captación de ingresos propios.</p> <p>Deserción de alumnos por falta de vocación en la carrera elegida.</p>	<p>Destinar presupuesto para campaña de difusión o día abierto.</p> <p>Sensibilización del personal Docente para participar en programa de orientación vocacional.</p> <p>Planificar visitas guiadas al Instituto de alumnos de secundaria que están por ingresar.</p>
N°	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
03	El IESTP”C” no tiene vinculación importante con empresas e instituciones.	<p>a) Falta de directorio de Empresas.</p> <p>b) Falta de convenios con empresas.</p> <p>c) Limitaciones en la oferta de productos y servicios empresariales.</p> <p>d) Escasa capacidad de negociación con las empresas.</p> <p>e) Imagen Institucional debilitada.</p>	<p>a) Empresarios no participan en la formación tecnológica de los alumnos.</p> <p>b) Escasa posibilidad de establecer negocios y actividades empresariales.</p> <p>c) Escasa presencia del I.S.T en el desarrollo del sector empresarial.</p> <p>d) Escasa generación de ingresos propios.</p>	<p>a) Firmar convenios con empresas e instituciones.</p> <p>b) Sensibilizar al empresariado para facilitar prácticas Pre Profesionales.</p> <p>c) Actualización permanente de Directorio de empresas por sector económico.</p> <p>d) Organizar e implementar la oferta de productos y servicios empresariales.</p>

				<p>e) Capacitación de docentes en temas de gestión empresarial y elaboración de proyectos de inversión.</p> <p>f) Funcionamiento de los comités consultivos</p>
04	Los ingresantes al IESTP”C” no cuentan con una buena formación en valores.	<p>Escasa formación de valores en el hogar, escuelas y colegios.</p> <p>Perdida de la práctica de valores en la sociedad.</p> <p>Baja afluencia de postulantes que no permite hacer una mejor selección de ingresantes.</p> <p>No se ha planteado políticas institucionales al respecto.</p>	<p>Mal uso de recursos institucionales.</p> <p>Mala imagen del I.E.S.T.P”C” ante la sociedad.- Bajo rendimiento de alumnos.</p> <p>Escasa posibilidad de vincularse con el sector empresarial al egresar del I.E.S.T.P.”C”.</p> <p>Baja autoestima e identificación con el Instituto</p>	<p>Hacer una mejor selección de postulantes a través de un buen programa de marketing.</p> <p>Establecer programas de capacitación en valores para los nuevos ingresantes y personal en pleno.</p>

05	En el IESTP”C” no existen las condiciones adecuadas para el desarrollo de actividades empresariales y áreas de cultivo	<p>Falta de un programa de servicios empresariales para la inserción en el mercado.</p> <p>Falta de recursos económicos para capital inicial de trabajo. Personal del I.E.S.T.P “C” con escasa capacidad empresarial. Falta de una política de participación del personal en servicio empresarial.</p>	<p>Escasa generación de ingresos propios.</p> <p>No permite participación y desarrollo empresarial del personal del I.E.S.T.P”C”</p> <p>Formación de alumnos con escasa iniciativa empresarial.</p> <p>Escasa vinculación con el empresariado.</p>	<p>Elaborar un programa de servicios empresariales.</p> <p>Establecer un área de servicios empresariales.</p> <p>Establecer política de participación del personal en los servicios empresariales.</p> <p>Mejorar equipamiento de talleres y laboratorios para la prestación de servicios empresariales.</p> <p>Constituir fondo de capital inicial para implementación de programa de servicios empresariales.</p> <p>Dinamizar la aplicación D.S.028-2007ED.</p> <p>Firmar Alianzas con entidades.</p>
----	--	--	--	--



**C. DIAGNÓSTICO DE LOS PROBLEMAS DE LA DEMANDA DE EMPRESAS E INSTITUCIONES**

° N	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	El perfil del profesional técnico que forma el I.E.S.T.P.”C” no responde a los requerimientos de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de estudio de la problemática empresarial para elaboración del perfil profesional</li> <li>• Estandarización de perfil de las carreras técnicas a nivel nacional por parte del MED.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formación en el IST no responde a requerimientos del mercado.</li> <li>• Egresados poco competitivos</li> <li>• Empresarios que restringen acceso de egresados del I.E.S.T.P.”C” a sus empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Ministerio de Educación debe convocar a empresarios para elaboración del perfil profesional</li> <li>• El MED. debe flexibilizar la elaboración y adecuación de perfiles profesionales de acuerdo a la realidad de la Región.</li> <li>• El I.E.S.T.P.”C” debe convocar periódicamente a empresarios para revisión del perfil profesional.</li> </ul>
02	Difusión inadecuada de los servicios empresariales que brinda el I.S.T.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de programa de difusión de los servicios que brinda el I.E.S.T.P.”C”</li> <li>• Poca receptividad empresarial a la tecnificación de su empresa.</li> <li>• Escasez de recursos económicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresarios desconocen servicios técnicos que brinda el I.E.S.T.P.”C”</li> <li>• Poca demanda de servicios técnicos empresariales.</li> <li>• Poca generación de ingresos propios.</li> <li>• Estancamiento de desarrollo institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer una política de promoción y difusión de servicios técnicos empresariales</li> <li>• Capacitar al personal docente en temas relacionados con proyectos y marketing empresarial.</li> <li>• Sensibilización de docentes del I.E.S.T.P.”C”</li> </ul>

03	Los docentes del I.E.S.T.P.”C no cuentan con experiencia empresarial necesaria que les permita formar técnicos empresarios.	Falta de vinculación con el sector empresarial. Docentes no tienen experiencia empresarial. Falta de iniciativa empresarial. Falta de capacitación en gestión empresarial.	Docentes que no transfieren a sus alumnos vivencias empresariales. Docentes con escasa capacidad para promover la formación de técnicos empresarios. Egresados con escasa capacidad en gestión empresarial. I.E.S.T.P.”C” no aprovecha capacidad instalada por falta de iniciativa y capacidad empresarial de sus docentes.	Promover mayor vinculación del docente con el sector empresarial. Promover docentes empresarios. Capacitar a docentes en temas de gestión empresarial. El I.E.S.T.P.”C” debe implementar proyectos y negocios empresariales. Innovar el Plan Curricular con contenidos empresariales.
04	Los eventos programados por el IST no responden a los requerimientos del empresario.	No se realizan encuestas de necesidades de capacitación al empresariado. Falta de un mayor acercamiento del I.E.S.T.P.”C” a las empresas para conocer	Fracaso de eventos programados por la poca participación del empresariado. El I.E.S.T.P.”C” pierde presencia en la promoción y desarrollo del sector empresarial.	Realizar encuestas con baterías de temas que interesan al empresariado. Realizar eventos acorde a los requerimientos de los sectores empresariales. Actualización tecnológica de los docentes. Establecer políticas de

		sus requerimientos en temas de capacitación.	Se deja de percibir recursos propios.	mayor acercamiento de docentes con empresas e instituciones.
--	--	--	---------------------------------------	--

**D. DIAGNÓSTICO DE LOS PROBLEMAS DE LA DEMANDA DE LOS DOCENTES**

° N	DESCRIPCION DE PROBLEMAS	CAUSAS DE PROBLEMAS	EFFECTOS DE PROBLEMAS	SOLUCION DE PROBLEMAS
01	Los docentes del I.E.S.T.P."C" no realizan investigación e innovación tecnológica.	Falta de recursos económicos. Falta de decisión para elaborar proyectos que permitan captar recursos para este propósito. Falta de entidades locales y nacionales que apoyen la investigación e innovación tecnológica. Falta de políticas de motivación hacia la investigación.	El I.E.S.T.P."C" no promueve el desarrollo tecnológico del sector empresarial. No promueve cultura hacia la investigación. El I.E.S.T.P."C" deja de percibir recursos por este concepto. Docentes no participan en esta tarea por falta de motivación y política del I.E.S.T.P."C".	Promover cultura hacia la investigación e innovación tecnológica. Elaborar proyectos para ser presentados a instituciones cooperantes que permitan mejorar implementación de laboratorios. Crear fondos con recursos propios y/o de cooperación técnica con este propósito. Establecer políticas de incentivos y motivación a docentes que participen en proyectos de investigación e innovación tecnológica.

02	<p>El IST no debe competir con las empresas en el desarrollo de actividades empresariales.</p>	<p>Necesidad de generación de recursos propios. Utilizar más eficientemente la capacidad disponible. Necesidad de actualización tecnológica permanente de docentes en formación empresarial a alumnos.</p>	<p>Empresarios restringen apoyo al I.E.S.T.P."C". El I.E.S.T.P."C" descuida la formación tecnológica al poner énfasis a servicios empresariales. Docentes adquieren habilidades y destrezas para participar en actividades empresariales.</p>	<p>Sensibilizar al empresariado de la necesidad de participación del I.E.S.T.P."C" en actividades empresariales de poca escala. Establecer relaciones estrechas de trabajo con los sectores empresariales.</p>
03	<p>El I.E.S.T.P."C" no brinda servicios de asesoría técnica especializada que las empresas requieren</p>	<p>Falta de un programa de asesoría técnica a empresas. Falta de equipamiento para brindar servicio de asesoría técnica adecuada. Desconocimiento de necesidades de asesoría técnica del empresariado. Falta de cultura emprendedora de docentes.</p>	<p>El I.E.S.T.P."C" no trasciende en el desarrollo del sector empresarial. No se genera ingresos propios. Pérdida de contacto y competitividad de docentes</p>	<p>Actualización tecnológica de docentes. Establecer programas de asesoría técnica especializada en base a diagnóstico de necesidades del sector empresarial. Dotar de equipamiento necesario para brindar servicios de asesoría técnica, a través de recursos propios y de cooperación técnica. Sensibilización a docentes para emprender servicios técnicos empresariales. Establecer políticas e incentivos por participación en servicios técnicos empresariales.</p>



## E. ANALISIS Y DIAGNOSTICO DE LA OFERTA.

Para que las necesidades se conviertan en demanda efectiva, debe existir la oferta de servicios. El INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO “CAJAMARCA” en ese sentido, debe organizar y optimizar su oferta de servicios, con la finalidad de satisfacer las necesidades de una educación técnica formativa de calidad y servicios empresariales de acuerdo a la demanda. **Para ello debe hacer uso de toda su capacidad instalada y potencializar sus recursos humanos, recursos de infraestructura, recursos tecnológicos, recursos financieros y los recursos institucionales.**

### I.RECURSO INFRAESTRUCTURA.

Nº	CAUSA DEL PROBLEMA	SOLUCIONES A CAUSAS DEL PROBLEMA
1	Granjas de explotación animal no se utilizan por falta de proyectos	1.- Adecuar y mejorar las instalaciones de granjas 2.-Elaborar Proyectos de explotación de animales mayores y menores 3.- Normar practicas modulares 4.-Insentivas proyectos de investigación y empresarial 5.- Destina recursos para explotación
2	Área agrícola subutilizada por falta de agua para riego y proyectos de explotación de cultivos	1.- Implementar sistema de riego por aspersión 2.- Elaborar Proyectos de inversión para explotación de los terrenos de cultivo

3	Infraestructura ociosa durante la tarde	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Mejorar la capacidad de gestión del área de producción</li> <li>2.- Elaborar proyectos de extensión y capacitación.</li> <li>3.-Planificar curso de nivelación académica</li> <li>4.- Firmar alianzas estratégicas para utilizar las instalaciones por las tardes</li> </ol>
---	---	---

## II. RECURSO HUMANO

Nº	CAUSAS DEL PROBLEMA	SOLUCIONES A CAUSAS DEL PROBLEMA
1	Falta de planificación y programación de actividades empresariales al interior del Instituto.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación y actualización de directivos en planificación, elaboración de proyectos y gestión empresarial.</li> <li>2. Involucrar a las diferentes carreras técnicas en esta tarea.</li> <li>3. Realizar diagnóstico de tipo académico y empresarial en cada una de las carreras profesionales.</li> <li>4. Elaborar un plan de desarrollo institucional de largo alcance.</li> </ol>
2	Escaso posicionamiento e imagen institucional en la formación tecnológica, investigación y prestación de servicios empresariales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rescatar identidad del personal para transmitir una buena imagen institucional.</li> <li>2. Elevar el nivel académico en cada una de las carreras profesionales técnicas.</li> <li>3. Fomentar cultura por la investigación e innovación tecnológica de calidad que permita apoyar el desarrollo de los diferentes sectores empresariales.</li> <li>4. Implementar servicios técnicos empresariales de calidad y que respondan a necesidades del mercado.</li> <li>5. Implementar un centro de capacitación empresarial, asesorías y consultorías a empresas e instituciones del medio.</li> <li>6. Desarrollar un programa de marketing agresivo que de a conocer los diferentes servicios que brinda el I.E.S.T.P.”C”.</li> </ol>

3	Docentes poco competitivos para involucrarse en otras actividades.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación y actualización de los docentes en su respectiva especialidad: especialización y postgrado a nivel de Maestrías.</li> <li>2. Capacitación de docentes en gestión empresarial.</li> <li>3. Programar pasantías tecnológicas en empresas de alto nivel de desarrollo.</li> <li>4. Crear condiciones propicias para involucrar a docentes en otras actividades institucionales.</li> <li>5. Promover la capacitación de docentes en actividades con mejores perspectivas de desarrollo.</li> <li>6. Propiciar el cambio de actitud y autoestima de los docentes.</li> </ol>
4	Docentes con escasa capacidad empresarial para autogenerar su propio puesto de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación en gestión empresarial.</li> <li>2. Apoyar a docentes en la constitución e implementación de pequeñas empresas.</li> <li>3. Elaborar proyectos de inversión personal e institucional para obtener su financiamiento.</li> <li>4. Involucrar al personal en actividades empresariales propias o de terceros</li> </ol>
5	Resistencia al cambio y a las tendencias de desarrollo de sociedades modernas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar y aplicar la normatividad y reglamentos internos que favorezcan el desarrollo profesional e institucional.</li> <li>2. Programar talleres de terapia y reflexión que permita elevar el nivel de autoestima del personal.</li> <li>3. Desarrollar y programar talleres que propicien cambios de acuerdo a las nuevas tendencias y paradigmas del éxito profesional.</li> <li>4. Involucrar al personal en Proyectos de Instituciones exitosas.</li> </ol>

### III. RECURSO FINANCIERO

Nº	CAUSAS DEL PROBLEMA	SOLUCIONES A CAUSAS DEL PROBLEMA
1	Deficiencia en el sistema de pago de pensiones.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer los mecanismos y/o políticas que permitan optimizar el cronograma de pago de pensiones del alumno.</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de información adecuada y oportuna.</li> <li>- Seguimiento personalizado para el control de pagos.</li> <li>- Optimización del cronograma.</li> </ul>



#### I V. RECURSO: INSTITUCIONAL

Nº	CAUSAS DEL PROBLEMA	SOLUCIONES A CAUSAS DEL PROBLEMA
1	<p>No se aprovechan los recursos disponibles del I.E.S.T.P.”C” para apoyar el desarrollo de sectores productivos y empresariales de Cajamarca.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnosticar los requerimientos de los diferentes sectores económicos de Cajamarca para apoyar su desarrollo.</li> <li>2. Capacitar a los docentes para dotarles de las herramientas técnicas empresariales necesarias, que permitan su participación en el desarrollo de los Sectores económicos de la región.</li> <li>3. Establecer programas de apoyo al desarrollo de los sectores productivos y empresariales.</li> <li>4. Mejorar los recursos disponibles para asegurar una intervención eficiente en los Sectores empresariales.</li> </ol>
2	<p>Algunos convenios firmados con otras instituciones no son llevados a la práctica y/o ejecutados con eficiencia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Concertar con instituciones contrapartes en la ejecución oportuna de convenios firmados.</li> <li>2. Destinar los recursos necesarios que posibiliten la ejecución de convenios firmados.</li> <li>3. Comprometer a los docentes su participación y dedicación hasta el término del convenio.</li> </ol>
3	<p>No se promueve alianzas estratégicas con empresas e instituciones con fines académicos y servicios empresariales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar visitas y contactos con empresas e instituciones para programar acciones conjuntas de tipo académico y empresarial.</li> <li>2. Capacitación al personal del instituto para promover alianzas estratégicas.</li> <li>3. Crear las condiciones adecuadas al interior del instituto para desarrollar alianzas estratégicas.</li> <li>4. Solicitar el asesoramiento de experto para constituir y desarrollar alianzas estratégicas.</li> </ol>

## **5.4 OBJETIVOS / METAS ESTRATÉGICAS**

### **5.4.1 OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

- 1) Lograr que los estudiantes se inserten exitosamente en el mundo de la producción y el trabajo, con la formación profesional técnica eficiente que reciben, dentro de las diversas carreras profesionales que brinda el Instituto, fortaleciendo sus competencias que les permita adaptarse a los constantes cambios del mundo laboral y aprovechar sus potencialidades.
- 2) Aplicar la política educativa nacional en Educación Superior Tecnológica en concordancia con las necesidades de nuestra región y del país.
- 3) Lograr que los alumnos sean capaces de diseñar proyectos de empresas productivas, demostrando una comprensión crítica de los procesos económicos, de los criterios de productividad, calidad e innovaciones tecnológicas, teniendo así una actitud emprendedora, responsable y creativa frente a su propio futuro, además de solidaria y comprometida con el desarrollo de la región y del país.
- 4) Contar con una Fundación para impulsar los servicios empresariales, Investigación y Desarrollo e Innovación y Comprometer a toda la Comunidad Educativa en la sostenibilidad de la cultura de Calidad y el mejoramiento del proceso de la autoevaluación para alcanzar la acreditación de las carreras profesionales técnicas que ofrece el I.E.S.T.P.”C”.

### **5.4.2 OBJETIVOS ACADÉMICOS**

1. Formar profesionales técnicos más competitivos de acuerdo a la demanda de la región Cajamarca.
2. Promover la formación profesional técnica basado en el enfoque por competencias, teniendo como soporte a recursos humanos innovadores, emprendedores y con valores humanos.
3. Incorporar el sistema de capacitación a distancia basado en el uso de la TIC como material para la enseñanza-aprendizaje.

### **5.4.3 OBJETIVOS PROFESIONALES**

- 1.** Docentes con certificación de competencias técnicas, de gestión, investigación e innovación tecnológica; con nivel académico de postgrado mínimo de segunda especialización y con dos años de experiencia comprobada en el ejercicio profesional relacionados con la labor docente.
- 2.** Disponer de una plana diversificada de docentes capaces de responder a los requerimientos empresariales y exigencias de calidad y competitividad académica, orientación y tutoría profesional, investigación, gestión tecnológica y empresarial.

### **5.4.4. OBJETIVOS ADMINISTRATIVOS**

- 1.** Contar con un sistema computarizado y automatizado para la atención del servicio de los usuarios internos y las relaciones con el entorno externo.
- 2.** Disponer de un sistema de simplificación administrativa y atención personalizada a los usuarios internos y externos, que permita mejorar significativamente la eficiencia de la gestión administrativa del Instituto.
- 3.** Contar con mecanismos e instrumentos administrativos efectivos de control y evaluación permanente de desempeño del personal del Instituto.
- 4.** Aplicar como práctica cotidiana y permanente en el Instituto el Programa de Mejoramiento Continuo (PMC) y SME (Sistema de Monitoreo y Evaluación).

## 5.5 VIABILIDAD DE LOS OBJETIVOS

Los objetivos estratégicos organizados por aspecto, se le aplicó la matriz de viabilidad y el cuadrante de gestión para establecer la calificación respectiva y conocer la viabilidad de cada uno de estos objetivos estratégicos.

A continuación se muestra un ejemplo de aplicación de la matriz de viabilidad y el cuadrante de gestión para uno de los objetivos estratégicos del aspecto académico, así como la escala de viabilidad para los objetivos estratégicos del aspecto académico.

### Aplicación De La Matriz De Viabilidad

Objetivo N° 1: Ser el Instituto Tecnológico que forma a los profesionales técnicos más competitivos de acuerdo a la demanda de la región Cajamarca,																	
Entorno Externo			Oport.(+)			Amez.(-)			Entorno Interno			Fortl.(+)			Debil.(-)		
Variables			B	R	M	B	R	M	Variables			B	R	M	B	R	M
			3	2	1	-3	-2	-1				3	2	1	-3	-2	-1
<b>Políticas</b>									<b>Recursos Humanos</b>								
Constitución				2					Liderazgo con visión de futuro				2				
Estabilidad democrática								-1	Capacidad de gestión					1			
Conflicto de poderes					1				Iniciativa, creatividad y actitud al cambio				2				
Políticas y normas educativas								-1	Cultura emprendedora					1			
									Relaciones con el entorno				2				
<b>Económicas</b>									Ética y valores				2				
Estabilidad económica					1				Especialización, profesionalidad				2				
									Polivalencia							-2	



Acceso y uso a tecnología incorporada en información y comunicación	3							Maquinaria, equipo suficiente y adecuado	2					
Cultura por la investigación e innovación			1					Áreas recreativas suficientes y adecuadas		1				
								Servicios básicos suficientes y adecuados	2					
<b>Geográfico</b>								Áreas verdes						-1
Ubicación														
Clima								<b>Institucionales</b>						
Vías de acceso								Capacidad de Gobierno						
								Alianzas estratégicas	2					
Parcial	0	8	8	0	0	-6		Parcial	0	22	6	0	-12	-6
Total	16			-6				Total	28			-18		
<b>Promedio Final</b>	<b>10</b>							<b>Promedio Final</b>	<b>10</b>					
<b>Puntaje final</b>	<b>10</b>							<b>Puntaje final</b>	<b>10</b>					

## APLICACIÓN DE LA ESCALA DE VIABILIDAD

### I. ASPECTO ACADEMICO

N°	Descripción del objetivo estratégico	Calificación según escala de viabilidad							
		Muy viable		Medianamente viable				Inviabile	
		Oport.	Fortal.	Oport.	Debil.	Amenaz.	Fortal.	Amenaz.	Debil.
1	Ser el Instituto Tecnológico que forma a los profesionales técnicos más competitivos de acuerdo a la demanda de la región Cajamarca, en sus cuatros carreras profesionales.	X	X						
2	Ser el Instituto referente de la Región Cajamarca en la Formación Profesional Técnica basado en el enfoque por competencias, teniendo como soporte a recursos humanos innovadores, emprendedores y con valores humanos.			X	X				
3	Ser un Instituto de producción y divulgación de materiales didácticos relacionados con la formación Profesional Técnica de la Región Cajamarca.			X	X				
4	Ser un Instituto que cuenta con Sistema de Información Gerencial (SIG), Sistema de Apoyo a las Decisiones (SAD) y Observatorio de Oferta/Demanda (O/D); así como Actualización Profesional y Formación Continua, para la Red de Centros Tecnológicos de la Región Cajamarca.			X	X				

## **RELACION DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS VIABLES.**

### **5.4.1 OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

- 1) Lograr que los estudiantes se inserten exitosamente en el mundo de la producción y el trabajo, con la formación profesional técnica eficiente que reciben, dentro de las diversas carreras profesionales que brinda el Instituto, fortaleciendo sus competencias que les permita adaptarse a los constantes cambios del mundo laboral y aprovechar sus potencialidades.
- 2) Aplicar la política educativa nacional en Educación Superior Tecnológica en concordancia con las necesidades de nuestra región y del país.
- 3) Lograr que los alumnos sean capaces de diseñar proyectos de empresas productivas, demostrando una comprensión crítica de los procesos económicos, de los criterios de productividad, calidad e innovaciones tecnológicas, teniendo así una actitud emprendedora, responsable y creativa frente a su propio futuro, además de solidaria y comprometida con el desarrollo de la región y del país.
- 4) Contar con una Fundación para impulsar los servicios empresariales, Investigación y Desarrollo e Innovación y Transferencia.
- 5) Comprometer a toda la Comunidad Educativa en la sostenibilidad de la cultura de Calidad y el mejoramiento del proceso de la autoevaluación para alcanzar la acreditación de las carreras profesionales técnicas que ofrece el IEST. Público “Cajamarca”.

### **5.4.2 OBJETIVOS ACADÉMICOS**

1. Formar profesionales técnicos más competitivos de acuerdo a la demanda de la región Cajamarca.



2. Promover la formación profesional técnica basado en el enfoque por competencias, teniendo como soporte a recursos humanos innovadores, emprendedores y con valores humanos.
3. Incorporar el sistema de capacitación a distancia basado en el uso de la TIC como material para la enseñanza aprendizaje.

### **5.4.3 OBJETIVOS PROFESIONALES**

- 1 Docentes con certificación de competencias técnicas, de gestión, investigación e innovación tecnológica; con nivel académico de postgrado mínimo de segunda especialización y con dos años de experiencia comprobada en el ejercicio profesional relacionados con la labor docente.
- 2 Disponer de una plana diversificada de docentes capaces de responder a los requerimientos empresariales y exigencias de calidad y competitividad académica, orientación y tutoría profesional, investigación, gestión tecnológica y empresarial.

### **5.4.4. OBJETIVOS ADMINISTRATIVOS**

- 1) Contar con un sistema computarizado y automatizado para la atención del servicio de los usuarios internos y las relaciones con el entorno externo.
- 2) Disponer de un sistema de simplificación administrativa y atención personalizada a los usuarios internos y externos, que permita mejorar significativamente la eficiencia de la gestión administrativa del Instituto.
- 3) Contar con mecanismos e instrumentos administrativos efectivos de control y evaluación permanente de desempeño del personal del Instituto.
- 4) Aplicar como práctica cotidiana y permanente en el Instituto el Programa de Mejoramiento Continuo (PMC) y SME (Sistema de Monitoreo y Evaluación).

## **CALIFICACIÓN DE VIABILIDAD DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.**

Los objetivos estratégicos viables, después de haberseles aplicado la Matriz de Viabilidad son catorce (14).

Son siete (07) los objetivos estratégicos muy viables, diez (5) los objetivos estratégicos medianamente viables y dos (02) los objetivos inviables. Los objetivos estratégicos muy viables y medianamente viables, son los que harán posible el cumplimiento de la misión institucional; para ello habrá que detectar sus estrategias respectivas.

## **OBJETIVOS / METAS ESTRATÉGICAS PRIORIZADOS**

A los objetivos estratégicos muy viables y medianamente viables se le aplicó la **Escala de Decisiones** lográndose priorizar once (11) objetivos estratégicos:

03 objetivos académicos, 02 objetivos profesionales, 03 objetivos administrativos y 04 objetivos institucionales- calificados como modernos y que se constituirán en la base de la formulación de las estrategias del PEI.

A continuación se muestra los criterios de calificación para la priorización de los objetivos estratégicos y los cuadros de aplicación de escala de decisiones para priorizar los objetivos estratégicos viables.

## **CRITERIOS DE CALIFICACION:**

1. Refleja objetivos ambiciosos y prioritarios para la Dirección General.
2. Puede ser modificada fácilmente, teniendo en cuenta que el futuro es incierto.
3. Está basada en información comprobada, coherente y primordial.

4. Toma en cuenta todos los hechos cambiantes en el tiempo y en el espacio.
5. Refleja optimismo en lograr los objetivos.
6. Considera los recursos existentes y la real capacidad organizacional para alcanzar los objetivos.
7. Considera la necesidad de generar nuevos recursos y mejorar la capacidad organizacional.
8. Se ejecuta por pasos, mediante procedimientos novedosos.
9. Su ejecución se inicia usando los recursos que se tienen a mano y autogenerando otros recursos.

## 5.6 FORMULACION DE ESTRATEGIAS

### 1.- En lo académico:

- ✓ Ser el Instituto formador de los profesionales altamente competitivos de la región Cajamarca en las especialidades de Producción Agropecuaria, Administración de Recursos Forestales, Mecánica Automotriz, Industrias Alimentarias contribuyendo al desarrollo y crecimiento local y regional y del país.
- ✓ Ser el Instituto referente en sistemas de formación profesional técnica basado en el Nuevo Diseño Curricular Básico con el enfoque basado en competencias, estructura curricular modular y certificaciones progresivas que incluya además el desarrollo del recurso humano competente, innovador y emprendedor, capaz de contribuir al desarrollo local, regional y nacional.

### 2.- En lo profesional:

- ✓ Tener un equipo de docentes con certificación de competencias en gestión técnico productivo, innovación y transferencia, actualización tecnológica y pedagógica y de valores

de desarrollo humano y desarrollo organizacional, además con un nivel académico mínimo de segunda especialización (posgrado) y con tres años de experiencia comprobada en el ejercicio profesional de la especialización relacionándolo con el sector empresarial.

- ✓ Contar con un equipo de docentes calificados como formador de formadores con la finalidad de transferir conocimientos de sus homólogos de la región en nuevos enfoques, metodologías, tecnologías, procesos entre otros.

### **3.- En lo institucional:**

- ✓ Ser un Instituto que participa en consorcios de educación empresa, alianzas transnacionales, alianzas estratégicas, redes nacionales e internacionales, rondas de negociación de oferta-demanda, ferias de ciencia y tecnología.
- ✓ Ser un Instituto que se posicione en el entorno educativo, institucional y empresarial.
- ✓ Ser el Instituto con mayor y mejor tasa de empleabilidad y promoción empresarial en Cajamarca a partir de sus formadores y egresados.

### **4.- En lo administrativo**

- ✓ Contar con un sistema de simplificación administrativa y atención personalizada al usuario interno y externo que permita la máxima eficiencia en la gestión. Contándose para ello con un personal con vocación de servicio, identificación institucional, buenas relaciones interpersonales, predisposición al cambio y con valores.
- ✓ Aplicar de manera sostenida al programa de mejoramiento continuo de la calidad y productividad, retroalimentándose este permanentemente, con la finalidad de buscar el

uso óptimo de los recursos humanos, de infraestructura, financieros, de la información, tecnológicos e institucionales.

### 5.6.1 Formulación de las Estrategias del Instituto Superior Tecnológico Público “Cajamarca”.

Utilizando toda la información para formular los objetivos / metas estratégicos, así como los mismos objetivos estratégicos formulados, se han diseñado o formulado las estrategias para cada uno de los objetivos estratégicos viables.

#### I.- Aspecto Académico

Objetivo N° 1: Ser el Instituto Tecnológico que forma a los profesionales técnicos más competitivos de acuerdo a la demanda de la región Cajamarca.	
	Estrategias:
01	Organizar Mesas de Concertación con empresas e instituciones de Cajamarca para desarrollar actividades de beneficio compartido.
02	Establecer convenios con empresas e instituciones competitivas y relacionadas con las especialidades para prácticas y pasantías de alumnos y Docentes.
03	Contar con docentes altamente capacitados y actualizados, con experiencia empresarial en sus respectivas especialidades y temas de gestión.
04	Modernizar las instalaciones y el equipamiento de los laboratorios y biblioteca.
05	Hacer una mejor selección de los ingresantes a las diferentes carreras.
06	Implementar Laboratorios especializados para acceso a la comunicación internacional.
07	Establecer alianzas estratégicas con empresas e instituciones locales, nacionales e internacionales para potenciar los recursos del IESTP.
08	Revisar y actualizar permanentemente los contenidos curriculares con participación del sector empresarial y de acuerdo al desarrollo regional.
09	Preparar y/o adquirir materiales didácticos actualizados y en cantidades suficientes. Formar profesionales técnicos competitivos, polivalentes, creativos, emprendedores, con iniciativa por la investigación e innovación tecnológica y con pensamiento estratégico.

	Incorporar el sistema de capacitación a distancia basado y uso de la TIC como material -aprendizaje para la enseñanza
<b>Objetivo N° 2:</b>	
01	Establecer convenios y/o alianzas estratégicas con instituciones que cuentan con experiencia en educación a distancia, y uso de la TIC como material para la enseñanza-aprendizaje
02	Implementar un laboratorio de desarrollo de aplicaciones multimedia
03	Capacitar e incorporar a docentes para elaborar material educativo a distancia y brindar el asesoramiento respectivo.
	Recoger información permanente de la demanda para diseñar nuevos productos de educación a distancia.
04	Recoger información permanente de la demanda para diseñar nuevos productos de educación a distancia
05	Preparar material didáctico para la capacitación a distancia
06	Diseñar productos de capacitación a distancia de acuerdo a la demanda del mercado en las especialidades de Mecánica Automotriz, Industrias Alimentarias y Forestales.

<b>Objetivo N° 3: Ser un Instituto referente de la Región Cajamarca en la Formación Profesional Técnica basado en el enfoque por competencias y teniendo como soporte a recursos humanos innovadores, emprendedores y con valores de desarrollo humano e institucional</b>	
	<b>Estrategias:</b>
<b>01</b>	Aplicar el aprendizaje basado en el enfoque por competencias, capaz de afrontar las necesidades de convalidación y actualización permanente.
<b>02</b>	Contar con profesionales capacitados y con experiencia en la aplicación del sistema de aprendizaje basado en el enfoque por competencias en el servicio interno y prestación de servicios a terceros.
<b>03</b>	Contar con recursos humanos emprendedores, con valores humanos y con cultura por la investigación, innovación y transferencia tecnológica.

## II. Aspecto Profesional

<p><b>OBJETIVO 01</b> Docentes con certificación de competencias técnicas, de gestión, investigación e innovación tecnológica; con nivel académico de postgrado mínimo de segunda especialización y con dos años de experiencia comprobada en el ejercicio profesional relacionados con la labor docente.</p>	
	<p><b>Estrategias:</b></p> <p><b>01</b> Capacitar y actualizar en forma permanente en aspectos técnico pedagógico y de gestión a los Docentes de IESTP "Cajamarca"</p> <p><b>02</b> Establecer como exigencia mínima a los docentes formador de formadores estudios de maestría, de preferencia en las áreas de su competencia o especialidad.</p> <p><b>03</b> Establecer convenios con órganos de línea superiores, intermedios y con otras instituciones educativas del área técnica, para capacitar en formación de formadores.</p>
<p><b>Objetivo N° 2:</b> Disponer de una plana diversificada de docentes capaces de responder a los requerimientos empresariales y exigencias de calidad y competitividad académica, orientación y tutoría profesional, investigación, gestión tecnológica y empresarial.</p>	
	<p><b>Estrategias</b></p> <p><b>01</b> Aplicar test psicológicos al momento de incorporar a nuevo personal docente y también al personal existente, para detectar desviaciones y anomalías intrínsecas y formativas a tiempo, para tomar medidas correctivas y evitar problemas posteriores.</p> <p><b>02</b> Desarrollar cursos periódicos de relaciones humanas, valores, autoestima y terapias de grupo.</p> <p><b>03</b> Fomentar reuniones periódicas en los aspectos sociales, culturales y deportivos a fin de mejorar las relaciones interpersonales.</p>

**Objetivo N° 3: Ser un Instituto que cuenta con una masa crítica de docentes con certificación de competencias técnicas, de gestión, investigación e innovación tecnológica; con nivel académico de postgrado mínimo de segunda especialización y con tres años de experiencia comprobada en el ejercicio profesional relacionados con la labor docente.**

**Estrategias:**

- 01** Facilitar y apoyar la formación de recursos humanos con iniciativa, creatividad, cultura emprendedora, liderazgo y pensamiento estratégico.
- 02** Facilitar la capacitación a los Docentes en segunda especialización y/o estudios de post grado a nivel de maestrías.
- 03** Establecer convenios con empresas e instituciones de alto nivel de desarrollo para pasantías de Docentes, prácticas y empleos para alumnos y egresados
- 04** Establecer convenios con entidades estratégicas para cursos de capacitación y actualización técnico pedagógica, especialización y cursos de gestión.
- 05** Modernizar las instalaciones y el equipamiento de los laboratorios, para afianzar su desarrollo profesional.
- 06** Motivar e incentivar a los docentes para producir materiales educativos y publicaciones.
- 07** Seleccionar e incorporar a docentes en base a un perfil de exigencia orientado a la visión institucional.
- 08** Exigir a los Docentes del I.E.S.T.P.”C” experiencia empresarial relacionada con su especialidad, de tres (03) años como mínimo.

**Objetivo N° 4: Contar con una plana diversificada de docentes capaces de responder a los requerimientos empresariales y exigencias de calidad y competitividad académica, orientación y tutoría profesional, investigación, gestión tecnológica y empresarial.**

**Estrategias:**

- 01** Contar con Docentes altamente competitivos por especialidad y que cuenten con experiencia empresarial.
- 02** Capacitar y actualizar a los Docentes en Orientación y Tutoría Profesional.  
Crear las condiciones y cultura hacia la investigación y gestión tecnológica empresarial de los Docentes del IESTP.
- 03** Facilitar y Apoyar la alta especialización técnica de los Docentes de acuerdo a su profesión y carrera involucrada, en el país y el extranjero.  
Propiciar una mejor vinculación de los Docentes con empresas e instituciones de alto nivel de desarrollo de Cajamarca.
- 05** Capacitar a Docentes en segunda especialización y post grado a nivel de maestrías para responder a las exigencias del sector empresarial de Cajamarca.
- 06**



### III: Aspecto Administrativo

<b>Objetivo N° 1: Contar con un sistema computarizado y automatizado para la atención del servicio interno y las relaciones con el entorno externo.</b>	
<b>Estrategias:</b>	<p><b>01</b> Capacitar en forma permanente al personal del IESTP “C” en el uso de herramientas computarizadas.</p> <p><b>02</b> Implementar sistemas informáticos (Software) que contribuyan eficazmente a brindar a los usuarios un servicio eficiente.</p> <p><b>03</b> Actualizar continuamente el soporte informático (Programas) de acuerdo a las nuevas exigencias que tiene el Instituto, tanto en el aspecto académico como empresarial.</p> <p><b>04</b> Implementar un sistema de atención al usuario mediante la tecnología de Internet y de correo electrónico.</p> <p><b>05</b> Implementar para los usuarios del IESTP “C” un sistema de consulta remota relacionado con el servicio académico y empresarial mediante la Red Internet.</p> <p><b>06</b> Informar a través de la Página WEB del Instituto, las diferentes actividades, eventos y servicios que brinda el Instituto.</p> <p><b>07</b> Implementar, renovar y mantener el funcionamiento adecuado de la Red de computadoras del Instituto.</p>
<b>Objetivo N° 2: Contar con un sistema de Simplificación Administrativa y atención personalizada a los usuarios internos y externos, que permita mejorar significativamente la eficiencia de la gestión administrativa del Instituto.</b>	

	<p><b>Estrategias:</b></p> <p><b>01</b> Difundir a través de diferentes medios todos los procedimientos académicos y administrativos de atención al usuario por el Instituto.</p> <p><b>02</b> Capacitar al personal Docente, Administrativo y al usuario, para manipular con mayor eficiencia la información.</p> <p><b>03</b> Revisar y mejorar periódicamente la organización y los procesos académicos y administrativos del Instituto.</p> <p><b>04</b> Implementar una Oficina de Información personalizada al Usuario interno como externo.</p> <p><b>05</b> Revisar, simplificar o eliminar aquellas actividades que no generan valor en los diferentes procesos del IESTP “C”.</p> <p><b>06</b> Revisar, simplificar y eliminar el uso de una serie de instrumentos operativos innecesarios para mejorar la eficiencia del servicio a los usuarios.</p> <p><b>07</b> Crear un sitio WEB que brinde información actualizada a los usuarios del IESTP CAJAMARCA.</p>
<p><b>Objetivo N° 3: Contar con mecanismos e instrumentos administrativos efectivos de control y evaluación permanente de desempeño del personal del Instituto.</b></p>	
	<p><b>Estrategias:</b></p> <p><b>01</b> Implementar un sistema computarizado de control y evaluación de desempeño del personal del Instituto.</p> <p><b>02</b> Colocar un buzón de quejas y sugerencias de los usuarios, para conocer su grado de satisfacción o insatisfacción por los servicios recibidos y para hacer correctivos.</p> <p><b>03</b> Aplicar en forma eficiente y equitativa las normas legales vigentes.</p> <p><b>04</b> Supervisar mensualmente la aplicación de encuestas de opinión de los usuarios, que permita evaluar el desempeño del personal y mejorar los servicios brindados a los usuarios</p> <p><b>05</b> Solicitar mensualmente un informe de auto evaluación de cumplimiento de funciones y tareas encomendadas al personal del Instituto.</p> <p><b>06</b> Establecer un sistema de control computarizado de asistencia del personal.</p>
<p><b>Objetivo N° 4: Aplicar como práctica cotidiana y permanente en el Instituto el Programa de Mejoramiento Continuo (PMC) y SME</b></p>	

	<b>Estrategias:</b>
01	Capacitar al personal en forma permanente en tecnologías orientadas al PMC.
02	Supervisar en forma permanente - en un inicio - la labor del personal del IESTP CAJAMARCA.
03	Implementar el Sistema de Información Gerencial (SIG), el Sistema de Apoyo a las Decisiones (SAD) y el sistema de O/D, en el IESTP CAJAMARCA..
04	
05	Institucionalizar el trabajo en equipo.
06	Establecer alianzas estratégicas con fines de conseguir pasantías, prácticas y hacer negocios.
07	Establecer el trabajo en red a nivel de los 13 Institutos Piloto integrantes del Programa FORTE-PE y de la Región Cajamarca.
08	Establecer la cultura de la calidad en los servicios prestados a los usuarios y en la forma de vida de la comunidad del IESTP.
	Brindar servicios académicos y empresariales con niveles estándares de calidad respecto de instituciones tecnológicas de mayor nivel de desarrollo del país

#### IV. ASPECTO INSTITUCIONAL

<b>Objetivo N° 1: Participar en convenios, alianzas o redes estratégicas con instituciones nacionales e internacionales.</b>	
	<b>Estrategias:</b>
01	Organizar Mesas de Concertación o de negocios de la Región Cajamarca, con empresas que le interesan al IST, con el propósito de solicitar pasantías, prácticas y hacer negocios
02	Establecer convenios con empresas e instituciones locales con fines de pasantías para los docentes, prácticas y empleos para los alumnos y egresados
03	Desarrollar alianzas estratégicas con empresas e instituciones locales, nacionales e internacionales para desarrollar proyectos conjuntos de tipo académico y empresarial.
04	Desarrollar y fortalecer las capacidades internas del IESTP “C” para crear las condiciones adecuadas que le permitan vincularse con mayor facilidad con el entorno
<b>Objetivo N° 2: Contar con una Fundación para impulsar los servicios empresariales, Investigación y Desarrollo e Innovación y Transferencia.</b>	

	<p><b>Estrategias:</b></p> <p><b>01</b> Constituir una fundación, que desarrolle actividades productivas, brinde servicios empresariales, haga investigación y desarrollo de nuevos productos, innovación y transferencia tecnológica.</p> <p><b>02</b> Contar con un directorio actualizado de la O/D de las empresas e instituciones de la región Cajamarca, que más le interesan al Instituto.</p>
	<p><b>03</b> Realizar convenios con empresas e instituciones locales, nacionales e internacionales, para hacer negocios, intercambiar experiencias y desarrollar proyectos conjuntos.</p> <p><b>04</b> Participar en la red de instituciones tecnológicas de la región norte del país, a través de la Fundación, en proyectos de investigación, innovación y transferencia tecnológica.</p> <p>Desarrollar mecanismos que permitan la constitución y funcionamiento de una Fundación como parte integrante del Instituto</p>
<p><b>Objetivo N° 3: Ser un Instituto con el mayor índice de empleabilidad de sus egresados en la región Cajamarca</b></p>	
	<p><b>Estrategias:</b></p> <p><b>01</b> Organizar Mesas de Concertación con empresas e instituciones públicas y privadas de Cajamarca, con fines académicos y empresariales.</p> <p><b>02</b> Actualizar periódicamente el Directorio de O/D de empresas e instituciones de la región Cajamarca.</p> <p><b>03</b> Formar a profesionales técnicos competitivos, polivalentes, creativos, con valores de desarrollo humano e institucional, con iniciativa por la investigación e innovación y con pensamiento estratégico</p> <p><b>04</b> Actualizar los contenidos curriculares de las carreras profesionales técnicas, de acuerdo a la demanda del mercado.</p> <p><b>05</b> Aplicar el nuevo enfoque por competencias en las diferentes carreras profesionales técnica.</p> <p><b>06</b> Participar en la Bolsa de empleo del Ministerio de Trabajo</p> <p><b>07</b> Organizar y mantener actualizado el directorio de los egresados del Instituto con la información necesaria, que permita retroalimentar experiencias</p>

<b>Objetivo N° 04 Comprometer a toda la Comunidad Educativa en la sostenibilidad de la cultura de Calidad y el mejoramiento del proceso de la autoevaluación para alcanzar la acreditación de las carreras profesionales técnicas que ofrece el IEST. Público “Cajamarca”</b>	
	<p><b>Estrategias:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Dotar al IESTP “C” de los recursos humanos, tecnológicos e infraestructura de calidad y de acuerdo a las exigencias de la entidad Evaluadora de Acreditación</li> <li>2 Brindar servicios con niveles estándares de calidad en las carreras de Formación Profesional Técnica.</li> <li>3 Formar profesionales técnicos en las diferentes carreras con niveles de competitividad que el mercado demanda.</li> <li>4 Establecer convenios y alianzas estratégicas con empresas e instituciones locales, nacionales y extranjeras con la finalidad de potenciar los recursos que posee el IESTP, intercambiar experiencias y hacer negocios.</li> <li>5 Propiciar en los docentes y alumnos iniciativa hacia la investigación, innovación y transferencia tecnológica.</li> </ol>

## CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES

- a) Se presentó los lineamientos necesarios a través de Marco teórico que nos de los lineamientos para la Actualización del Plan Estratégico período del 2021 – 2024 para un mejor desarrollo institucional.
- b) Se analizó la situación actual del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca a fin de identificar los problemas que dificultan su crecimiento teniendo como base que el 23 % del personal del Instituto piensan estratégicamente, el 35% del personal del Instituto están en camino de pensar estratégicamente, el 42 % del personal del Instituto aún no piensan estratégicamente.
- c) Se Desarrolló la Actualización del Plan Estratégico período del 2021 – 2024, teniendo una relación con la misión y visión ; planteando estrategias que permitan dar una alternativa de solución a los problemas identificados mediante el diagnóstico de soluciones a causas de problemas de la demanda de los usuarios IESTPCAJAMARCA.
- d) Se Formuló la estrategia para el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cajamarca en aspecto académico, profesional, administrativo e institucional.
- e) Dotar al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “CAJAMARCA” de un instrumento de desarrollo para los próximos seis años ( 2021-2024), tiempo mínimo necesario, para desarrollar los cambios que requiere la institución, los mismos que accedan a mejorar y consolidar la calidad, diversificación y competitividad de sus servicios académicos, tecnológicos, administrativos y empresariales, camino a lograr su licenciamiento institucional, permitirá construir su propia cultura organizacional y su propio escenario de desarrollo con una visión y misión institucional.

## RECOMENDACIONES

**a)** Revisar permanentemente los contenidos curriculares en base a los requerimientos de la empresa; obtener recursos para elevar el nivel formativo de los alumnos, prácticas para los alumnos, empleos para los egresados y pasantías para los docentes.

Un estudio de SASE-IPAE y Ministerio de Trabajo, propone algunas alternativas interesantes a tomar en cuenta como:

- Transferir la gestión más no la propiedad del Instituto a un Centro de Excelencia.
- Transferir la gestión del instituto a un Patronato, conformado por un grupo de empresas o gremio empresarial.
- Conformar al interior del Instituto un Comité Consultivo Técnico y un Comité Consultivo Administrativo con prerrogativas, conformado por grupos de empresas o gremio empresarial.

**b)** La ventaja de cualquiera de estas propuestas, es que permitirá al IESTP "Cajamarca" una gerencia que pueda hacer mejoras en un contexto de autonomía administrativa y académica, a fin de dar flexibilidad a la oferta educativa ligada al mundo del trabajo, la investigación, innovación y transferencia tecnológica y servicios empresariales.

## REFERENCIAS

Análisis PESTEL: Trabajar con la herramienta de análisis estratégico PESTEL te permitirá anticipar mejor el futuro contexto en el que se moverá tu empresa

<https://foda-dafo.com/libros-analisis-pestel/>

Análisis PESTEL, una herramienta de estrategia empresarial de estudio del entorno

<http://www.pascualparada.com/analisis-pestel-una-herramienta-de-estudio-del-entorno/>

Análisis PESTEL

<https://www.endvawnow.org/es/articles/1182-analisis-pestel.html>

Libros Análisis FODA

<https://foda-dafo.com/libros-analisis-foda/>

¿Qué es un análisis FODA, cómo se hace, para qué sirve? Guía 2021

<https://www.occ.com.mx/blog/que-es-un-analisis-foda-y-como-se-hace/>

FODA: Matriz o Análisis FODA – Una herramienta esencial para el estudio de la empresa.

<https://www.analisisfoda.com/>

Conferencia Mundial de Educación Jomtien 1990

<https://www.observatorioeducacion.org/noticias/de-jomtien-1990-incheon-2015-28-anos-desandando-un-derecho>



Foro Mundial de Dakar. Declaración de Educación para Todos 2000

<https://rieoei.org/historico/documentos/rie22a09.htm#:~:text=Nosotros%2C%20participantes%20en%20el%20Foro,de%20la%20educaci%C3%B3n%20para%20todos.>

Marco de la acción regional de educación para todos en las Américas 2000

<http://equidadparalainfancia.org/2017/07/educacion-para-todos-marco-de-accion-para-las-americas/>

Declaración del Milenio

<https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>

Acuerdo Nacional 2002

<https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/acta-de-suscripcion-del-an-22-de-julio-del-2002/>

Plan Nacional de Educación para todos 2002

<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/358.pdf>

Proyecto Educativo Nacional

<http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>

Comisión de la Verdad y Reconciliación

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08060-9.pdf>

Ley General de Educación

[http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior

<http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/>