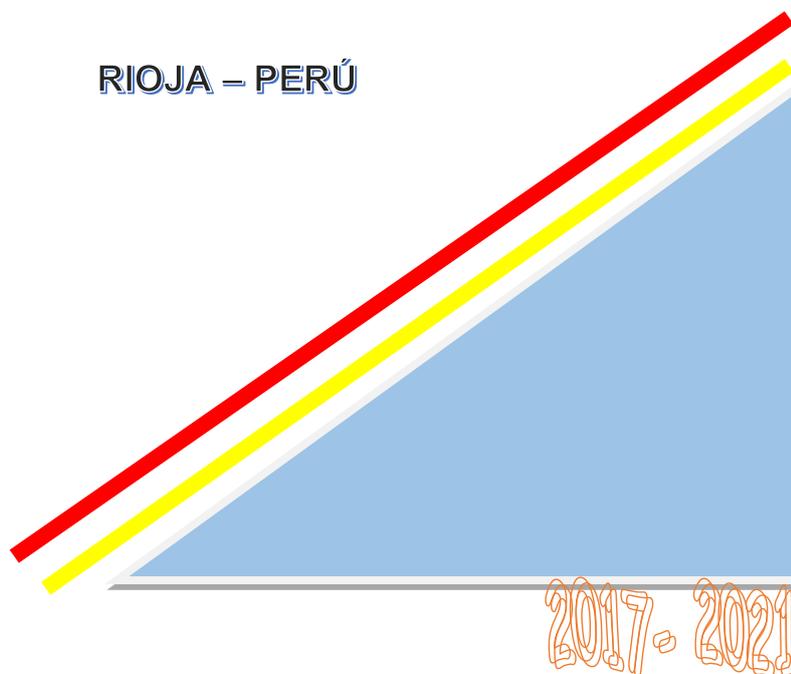


**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO RIOJA**



**PROYECTO EDUCATIVO
INSTITUCIONAL**

RIOJA – PERÚ



INTRODUCCIÓN.....	10
I. BASE LEGAL	10
II. DATOS GENERALES.....	10
III. IDENTIDAD	10
IV. DIAGNOSTICO.....	10
V. PROPUESTA PEDAGÓGICA	10
VI. GESTIÓN.....	11
I. BASE LEGAL	12
II. DATOS GENERALES.....	15
2.1. Denominación	15
2.2. Reseña histórica	15
2.3. Ubicación geográfica	16
2.4. Programas de Estudios	16
III. IDENTIDAD	17
3.1. VISIÓN	17
3.1.1. VISION REGIONAL	17
3.1.2. VISION INSTITUCIONAL 2017 - 2021	17
3.2. MISIÓN	17
3.2.1. MISION REGIONAL	17
3.2.2. MISIÓN INSTITUCIONAL	17
3.3. VALORES INSTITUCIONALES	18
IV. DIAGNÓSTICO.....	19
4.1. DESCRIPCIÓN GENERAL	19
4.2. ANÁLISIS FODA INSTITUCIONAL	26
4.3. FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	28
4.4. OBJETIVOS ESTRATEGICOS	28
4.4.1 ESTRATEGIAS.....	28
V. PROPUESTA PEDAGÓGICA	31
5.1. MARCO TEÓRICO.....	31
TEORIAS DE APRENDIZAJE, PARADIGMAS Y MODELOS PEDAGÓGICOS	31
EL PROCESO DE ENSEÑANZA –APRENDIZAJE.	31
5.1.1. TEORIAS DE APRENDIZAJE.	31
5.1.1.1. Teoría de aprendizaje conductual.	33
5.1.1.2. Teoría de aprendizaje constructivista.	33
5.1.1.3. Teoría de aprendizaje cognoscitivista.	34
5.1.1.4. Teoría de aprendizaje histórico- cultural	35

5.2.	PARADIGMAS	36
5.2.1.	Definiciones de Paradigmas.....	36
5.2.2.	Clasificación de Paradigmas.....	37
5.2.2.1.	Paradigma Conductual	37
5.2.2.2.	Paradigma Cognitivo.....	38
5.2.2.3.	Paradigma ecológico contextual.....	39
5.3.	MODELOS PEDAGÓGICOS.....	40
5.3.1.	Modelo Pedagógico Tradicional.....	40
5.3.1.2	El fin de la escuela es la de formar hombres que acepten los saberes específicos y la valoración socialmente aceptable.	40
5.3.1.3	El contenido curricular contempla las normas y las informaciones socialmente aceptables.....	40
5.3.1.4	La metodología tradicional se fundamenta en el verbalismo, la repetición y la severidad.....	41
5.3.1.5	Los recursos didácticos son ayudas educativas para facilitar su percepción de manera que su presentación reiterada facilita el aprendizaje.	41
5.3.1.6	La evaluación consiste en determinar cuánto de la información transmitida ha retenido el alumno.....	42
5.3.2	Modelo Pedagógico Activista	42
5.3.2.1.	El fin de la escuela, consiste en educar a los alumnos para la vida....	43
5.3.2.2	Los contenidos de enseñanza deben ser la naturaleza y la vida misma. 44	
5.3.2.3	Lo que se va a enseñar, debe organizarse desde lo simple y concreto hasta lo complejo y abstracto.....	44
5.3.2.4	El Alumno Aprende Haciendo.....	44
5.3.2.5	Los recursos didácticos son útiles del alumno y su manipulación permitirá el desarrollo de capacidades intelectuales.....	45
5.3.3	Modelo Pedagógico Conceptual	45
5.3.3.1.	El fin de la escuela, es preparar seres humanos de cara al futuro y no al ayer como intentó la escuela tradicional. Para ello es necesario la promoción del pensamiento, las habilidades y los valores.	45
5.3.3.2.	Los contenidos que deben trabajar en las escuelas, comprenden: el conjunto de conceptos básicos de las ciencias, habilidades básicas propias de cada área y los valores relacionados con ellos.	46

En primer lugar, la escuela debe garantizar que los principales conceptos de la ciencia sean aprehendidos por los alumnos(as) desde los primeros años de escolaridad. Los conceptos constituyen representaciones abstractas y generales de la realidad y, por tanto, en la medida en que se presenten de una manera clara y diferenciada se podrá acceder a la información particular y específica. Es decir, las asimilaciones de conceptos generales deben preceder, en la escuela, a los conocimientos particulares y específicos. Es evidente, dice Julián Zubiría, que sin unas previas herramientas conceptuales

construidas no es posible acceder al conocimiento particular. Por ejemplo: no tendría sentido el estudio de la fotosíntesis sin los conceptos previos de: planta, alimento, luz solar, energía. Sería imposible comprender significativamente el proceso de la revolución francesa si previamente no existiera en las estructuras cognitivas del alumno(a) conceptos básicos de: monarquía, burguesías, feudalismo, revolución, capitalismo..... 46

En segundo lugar, para el desarrollo de las habilidades más que todo de carácter intelectual es necesario diferenciar entre instrumentos de conocimiento y las operaciones intelectuales, mientras que los instrumentos de conocimiento son intradisciplinarios que se forman en el interior de las disciplinas científicas, ya que cada una cuenta con conjunto de nociones, conceptos, categorías y principios que explican la realidad natural social o física, las operaciones intelectuales, en cambio, son interdisciplinarias ya que la inducción, deducción, el análisis, la síntesis, etc., se forman y se necesitan para el trabajo en conjunto de todas las áreas..... 47

5.3.3.3. Con respecto a la metodología, la Pedagogía Conceptual se centra más en los tipos de aprendizaje que en los métodos de enseñanza..... 47

Es fundamental comprender que el problema de la educación, dice esta corriente, no está en los métodos utilizados en la escuela, como se suele pensar. Un aprendizaje no es memorístico por los métodos que utiliza, sino porque lo que intenta ser aprehendido no puede serlo dadas las condiciones cognitivas del alumno y del material a aprender. Así, por ejemplo, si los conocimientos previos del alumno no son trabajados deliberadamente la asimilación de conocimientos científicos será obstaculizada y en lugar de favorecer un aprendizaje significativo se obtendrá como resultado un aprendizaje mecánico. Los prejuicios, fruto de la experiencia espontánea, son los primeros obstáculos a vencer para la asimilación firme de los conocimientos científicos. 47

En tal virtud, la preocupación principal de la escuela debe estar centrada en garantizar que los aprendizajes sean significativos para sus estudiantes, es decir que se vinculen de manera sustancial con sus estructuras cognitivas. Por tal razón el problema de la escuela conceptual no es de métodos sino de tipos de aprendizaje. 48

Bajo estas consideraciones, la Pedagogía Conceptual recomienda utilizar el aprendizaje por descubrimiento en el periodo nocional y el aprendizaje receptivo significativo en el periodo donde se empieza a asimilar los contenidos científicos abstractos y generalizados. 48

Finalmente, partiendo de los estudios cognoscitivos sobre la influencia de los conocimientos en el aprendizaje, la Pedagogía Conceptual recomienda provocar el desequilibrio de las estructuras cognitivas, esto significa los cambios que ocurren mentalmente al dominar instrumentos de conocimiento más amplio y generales con relación a los existentes anteriormente: los conceptos a las nociones y las categorías a los conceptos. 48

5.3.3.4. La evaluación es un elemento curricular que le permite a la Institución educativa realizar un diagnóstico para tomar decisiones..... 48

La evaluación dentro de la concepción conceptual es más integral y completa en comparación con las escuelas anteriores. Por un lado, se recomienda aplicar la evaluación para diagnosticar y conocer la situación real del estudiante..... 48

Con respecto al qué evaluar, la Pedagogía Conceptual plantea la necesidad de valorar lo afectivo, psicomotor y especialmente lo cognoscitivo del estudiante..... 48

Por último, recomienda seleccionar los instrumentos y técnicas de evaluación cualitativas y cuantitativas según los propósitos de la evaluación y los criterios que van a ser considerados en la evaluación..... 48

5.3.4 Modelo Pedagógico Marxista..... 49

5.3.4.1. El fin de educación marxista consiste en contribuir para la liberación del ser humano de la alienación a la que está sometido, por medio del cambio social. 49

La actividad transformadora del ser humano sobre el mundo exterior produce valores en los que se refleja la esencia humana, gracias a la producción material la naturaleza se convierte en obra humana y en realidad humana. Por tal razón, el trabajo representa una actividad cuyo contenido no es sino la objetivación de la vida genérica del hombre. Gracias al trabajo, dice Suchodolsky, el hombre se desdobra no solo espiritualmente en la conciencia, sino también realmente al contemplarse y crearse. 49

Sin embargo, esta característica esencial del trabajo es mermada bajo las condiciones de vida de la propiedad privada capitalista, precisamente porque los seres humanos son alienados. 49

El individuo, deja de participar de la esencia humana debido a que las circunstancias le exigen que se dedique únicamente a luchar por su subsistencia física. Ya no vive para producir sino simplemente produce para vivir; el sujeto convierte su esencia en medio de existencia, razón por la cual las capacidades más propias y **fundamentales del ser humano se vuelven ajenas.** 49

Bajo estas circunstancias el individuo pierde la comprensión de su propia esencia y se hace falsas representaciones de lo que él es. Así, por ejemplo: cree que el valor de la personalidad está en lo que uno tiene, acepta una imagen consumista de la felicidad, confunde libertad por libertinaje, etc. 50

El conocimiento de las leyes objetivas del desarrollo social, nos advierten sobre las contradicciones cada vez más agudas que se presenta entre las fuerzas productivas y relaciones de producción, estas situaciones desencadenan antagonismo entre dominantes y dominados. 50

Consecuentemente, la tarea del docente es formar en los alumnos la personalidad y la conciencia de clase, proporcionando información mediante actividades encaminadas a cuestionar el sistema, esto es, a hacer valer los derechos humanos, a respetar los recursos nacionales, a promocionar la identidad cultural, a contrarrestar el consumismo, ya que la verdadera educación debe tener como base la participación del individuo en el movimiento del desarrollo histórico..... 50

5.3.4.2. Los contenidos de pedagogía marxista deben contemplar las formas de conciencia social progresista y su relación ente ellas. 50

La clase social que tiene el poder económico, dispone al mismo tiempo de todos los medios intelectuales que le permiten imponer su ideología dominante..... 50

En tales circunstancias, la educación sirvió y sirve como instrumento de fortalecimiento del poder hegemónico de las clases privilegiadas, precisamente porque propaga una ideología en consonancia con dicho poder. El oscurantismo, el hedonismo, la superstición, el cientificismo, el ascetismo, el fideísmo, el estoicismo, el escepticismo, etc., han sido propagados directa o indirectamente por la educación en las sociedades clasistas, para salvaguardar los intereses de los grupos dominantes..... 50

Ante tal situación Marx decía que, si la educación es afectada en forma camuflada o abierta por el poder, es necesario arrancarla de la influencia de la clase dominante y ponerla al servicio de los sectores populares, en tal virtud es menester estructurar programas educativos de avanzada, acorde con las necesidades de cambio, y que a su vez contemplen las formas de conciencia social progresista..... 50

5.3.4.3. En cuanto a la metodología, la pedagogía marxista plantea la necesidad de establecer una relación dialéctica entre el método didáctico y el método científico..... 51

En ese sentido, vale diferenciar que el método científico sirve para descubrir, reformar y refutar una verdad, mientras que el método didáctico sirve para transmitir una verdad. 51

En la educación básica es más dominante y necesaria la utilización del método didáctico, precisamente porque las formas superiores de conciencia social que la humanidad le ha costado formar miles y millones de años requiere ser apropiado por las “mentalidades incipientes” (niños y niñas) en forma organizada (no espontánea); crítica (no memorística); activa (no pasiva); precisa (no superflua) de manera que conduzca al desarrollo integral de su personalidad. La situación cambia dialécticamente con los/las estudiantes adolescentes y universitarios. Con ellos es menester utilizar predominantemente el método científico, pues ya han interiorizado formas superiores de pensar, (siempre y cuando se dirija adecuadamente desde un inicio), la inteligencia y las cualidades psíquicas de su personalidad han adquirido y adquirirán mayor madurez, en la medida en que se eduquen no para actuar, sentir y conocer sobre lo que ya se ha alcanzado socialmente, sino precisamente para confirmar las verdades, realizar nuevas aportaciones y efectuar nuevos descubrimientos mediante la interpretación de la realidad objetiva, a base de la investigación..... 51

La relación entre: Contenidos, actividad del docente y actividad de los alumnos, en el proceso de transición del método didáctico al científico, implica la posibilidad de que el educando adquiera cada vez más mayor autonomía en el aprendizaje, lo que significa la oportunidad para desarrollar la capacidad (con la responsabilidad del maestro) de aprehender a aprehender. Esto lo habilita para alcanzar resultados desconocidos, para establecer conclusiones nuevas, estructurar teorías originales o para asimilar, en caso de necesidad, materias que no se enseñan en clase. 51

Ahora bien, para la aplicación tanto del método didáctico como del científico, hay que considerar los planteamientos de Kápterev, quien manifestaba lo siguiente; “la educación solo puede actuar sobre la base del autodesarrollo”. El proceso pedagógico no es solamente una cuestión de influencia externa sino también un proceso que implica de que el alumno se forme por medio de su propia actividad (esto está en relación con la concepción histórico social del aprendizaje). Los conocimientos, las habilidades, los hábitos conscientes y sólidos se consiguen cuando el maestro, mientras enseña influye sistemáticamente sobre los alumnos y organiza consecutivamente determinadas actividades de aquellos. Actividades no solo de estudio; sino además de acción comunitaria, deportivas, culturales, artísticas y políticas, cuyas repercusiones para la formación de la personalidad y la conciencia del sujeto son altamente significativas. (Véase actitud y desarrollo psíquico: Juan Durán).
..... 51

Para el desarrollo moral, físico e intelectual del estudiante, es necesario, además, de acuerdo a la tesis materialista dialéctica, en alentar las contradicciones que se presentan (como en todo fenómeno) durante el automovimiento del alumno(a)..... 52

Un conocimiento que no haya sido extraído de la práctica y que no ha sido sometido a su confiabilidad por medio de la misma práctica; se vuelve dudoso y más que todo no brinda seguridad al alumno para su acción. 52

Como se puede apreciar, el desarrollo del conocimiento humano, desde las posiciones marxistas, implica una espiralidad. Partiendo de la práctica, dice Tomaschewski, el conocimiento humano pasa por las etapas de la observación viva y el pensamiento abstracto para reincidir sobre la práctica; el sujeto aplica en ella el nuevo conocimiento y deja que éste, a su vez sufra la prueba de determinar el grado de su veracidad. Sin embargo, el conocimiento no vuelve a la práctica en su antigua forma, sino en una configuración más valiosa, en un plano superior y desde este plano más elevado comienza un nuevo proceso que conducirá a una práctica superior y útil..... 52

En definitiva; acción – conocimiento – acción, es fundamental no solo para asimilación consciente de contenidos, sino más que todo, que los/las estudiantes se conviertan en gestores de la construcción de una nueva sociedad..... 52

5.3.4.4. Los recursos didácticos, mediatizan la relación entre el sujeto histórico y el objeto no solo para asimilarlo mediante su transformación, sino también, para transformar al propio sujeto conforme este se apropia del objeto que transforma..... 52

Es necesario puntualizar que los medios y las demás ayudas que se utilicen para el aprendizaje no garantizan automáticamente la efectividad del proceso. Por más modernos que sean; no pueden convertir a un maestro en malo ni bueno, ni a un estudiante en excelente o mal aprendiz. Su efectividad, dependerá del tipo y la manera como se realizan y estructura la actividad de estudio y las demás formas de actividad que posibilitan al apropiarse de la experiencia histórica social. 53

Para la selección de los recursos, dice Jorge Villarroel, es necesario, en primer lugar; tomar en cuenta: la naturaleza de la asignatura, los objetivos de la enseñanza, los métodos a utilizarse y la actividad que van a cumplir los alumnos. En segundo lugar; la disponibilidad del entorno y de la institución. Y, en tercer lugar; la evaluación de los contenidos culturales e ideológicos que se pretenden impartir en la prensa, radio, televisión y textos escolares..... 53

Entre los principales tipos de recursos, de acuerdo al autor anteriormente señalado, tenemos: 53

1 El entorno: en el que podemos encontrar el medio natural (geográfico, ecológico, turístico); productivo (fábricas, empresas, talleres, artesanías); social (población, grupos etnográficos,) y cultura (museo, bibliotecas, exposiciones, conferencias). 53

2. Medios Electrónicos: como, por ejemplo; computadoras con sus respectivos programas, comunicación vía satélite (tele-conferencia, video-conferencia); telefax, telefacsímil..... 53

3. Medios de Comunicación: televisión. Cine, radio y prensa..... 53

4. El texto: siempre y cuando esté correctamente diseñado en forma científica, didáctica e ideológica. 53

5. Los medios audiovisuales: como, por ejemplo: pápelografos, retroproyectores, proyector de diapositivas, maquetas, modelos carteles, y pizarras magnéticas. 53

5.3.4.5. La evaluación se utiliza para aumentar las posibilidades de éxito, tanto de la enseñanza como del aprendizaje, mediante procesos de crítica y autocrítica.	53
La evaluación, desde la concepción marxista tiene las siguientes características:	53
• Es dialéctica y no dogmática.	53
• Es democrática y no excluyente.	54
• Es colectiva y no solamente individual.	54
• Es rigurosa y no arbitraria.	54
• Es sistemática y no ocasional.	54
• Es documentada y no casual.	54
• Es formativa y no discriminada.	54
Para cumplir con tales características, es necesario realizar cambios en la evaluación tradicional, considerando los siguientes aspectos:	54
1. El Objeto de Evaluación. - se requiere evaluar no solamente los aprendizajes sino además el desempeño docente y administrativo institucional. Como dice Danilov: “La comprobación de los conocimientos ayuda a regular las labores docentes e invita a estudiar mejor a los alumnos”.	54
2. Los agentes evaluadores. - toda la comunidad educativa debe evaluarse su desempeño, bajo procesos constructivos de crítica y autocrítica.	54
3. Los métodos y técnicas. - es necesario aplicar técnicas cualitativas como también cuantitativas.	54
4. Los momentos de la evaluación. - se necesita aplicar la evaluación en forma inicial, procesal y final.; es decir, la comprobación de los conocimientos, hábitos y capacidades entra en todas las fases del proceso docente.....	54
5. La funcionalidad. - no se trata de evaluar para sancionar, desacreditar y discriminar el alumno, se trata de evaluar para a orientar oportunamente, prevenir dificultades y tomar decisiones correctivas.	54
5.4. MARCO CURRICULAR.....	54
5.5. EL PROYECTO CURRICULAR DEL I.E.S.T.P. – RIOJA.....	55
5.6. PRINCIPIOS PEDAGOGICOS.....	57
5.7. PERFIL IDEAL DEL ESTUDIANTE DEL IESTP RIOJA.....	57
5.8. PERFIL DEL EGRESADO DEL IESTP RIOJA.....	58
5.11.1. Competencias para la empleabilidad	65
5.11.2. Competencias específicas (técnicas)	65
5.11.3. Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.	65
VI: GESTION.....	72

INTRODUCCIÓN

El IESTP – “Rioja”, se orienta hacia nuevos objetivos y metas para mejorar la acción técnico-pedagógica, productivo y de gestión institucional, con la práctica de valores para lograr la excelencia en la formación integral de nuestros alumnos y así estar en condiciones de enfrentar los desafíos que depara el mundo globalizado que exige profesionales competitivos.

La Educación Superior Tecnológica en nuestra región, tiene limitaciones en diferentes aspectos: administrativas, financieras, técnico – pedagógicas e investigación, dando lugar a situaciones de desventajas y postergaciones al desarrollo local, regional y nacional.

Como política del Gobierno Nacional y Regional, es reflotar la Educación Superior a través del Ministerio de Educación, mediante Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes y su reglamento Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU.

En este contexto la educación superior tecnológica no sólo debe responder a las demandas del sector productivo, sino a la formación de profesionales técnicos, capaces de adaptarse a la velocidad de los cambios tecnológicos.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

I. BASE LEGAL

II. DATOS GENERALES

- 2.1 Denominación
- 2.2 Reseña histórica
- 2.3 Ubicación geográfica
- 2.4 Programas de Estudio

III. IDENTIDAD

- 3.1 Visión
- 3.2 Misión
- 3.3 Valores

IV. DIAGNOSTICO

- 4.1 Descripción general
- 4.2 Análisis FODA
- 4.3 Formulación de los Objetivos Estratégicos
- 4.4 Objetivos Estratégicos
 - 4.4.1 Estrategias

V. PROPUESTA PEDAGÓGICA

- 5.1 Contexto Social
- 5.2 Marco Normativo
- 5.3 Marco Curricular
- 5.4 Proceso de Evaluación
- 5.5 El proyecto Curricular del IESTP-R
- 5.6 Perfil de los Estudiantes.
- 5.7 Perfil del Egresado
- 5.8 Responsabilidad

- 5.9 Principios Pedagógicos
- 5.10 Perfil ideal del Estudiante.
- 5.11 Perfil ideal del Docente
- 5.12 Perfil ideal del personal Administrativo
- 5.13 Perfil ideal del Director
- 5.14 Componentes del Curriculares
 - 5.14.1 Competencias para la empleabilidad
 - 5.14.2 Competencias Específicas
 - 5.14.3 Experiencias Formativas
- 5.15 Organización de la Formación
 - 5.15.1 Programas de Estudios
- 5.16 Sistema de Evaluación
- 5.17 Planteamiento de la Metodología
- 5.18 Relación Instituto-Comunidad
- 5.19 Documentos de Gestión
- 5.20 De los Egresados
- 5.21 Actividades Productivas
- 5.22 Del uso de las Tics

VI. **GESTIÓN**

- 6.1 Propuesta de gestión institucional
- 6.2 Rol del Director
- 6.3 Enfoque estratégico de la Gerencia
- 6.4 Supervisión y Monitoreo
- 6.5 Organigrama estructural
- 6.6 Modelo de calidad

I. **BASE LEGAL**

El presente reglamento se sustenta en las siguientes normas:

Normas Nacionales

1. Constitución Política del Perú
2. Ley N° 28044, Ley General de Educación
3. Ley N°30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes.
4. D.S. N° 010-2017-MINEDU, reglamento en la Ley 30512, Ley de institutos y escuelas de educación superior y la carrera pública de sus docentes.
5. Ley N°28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
6. Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
7. Ley N°27178, Ley del Servicio Militar
8. Ley N° 27815, Ley de Ética de la Función Pública.
9. Ley N° 28164, Ley de discapacidad física y visual gozaran de las facilidades contempladas en el artículo 25 y 26.
10. Ley N° 30490, Ley de la persona adulta.
11. D.L. N° 276, Ley de Bases de la Administración Pública.
12. D.S.N°018-2007-ED. Reglamento de la Ley N° 28740 Ley del Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
13. D.S.N°002-2014-MIMP. Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
14. D.S.N°028-2007-ED.Reglamento de Gestión de Recursos Propios y Actividades Productivas Empresariales en las Instituciones Educativas Públicas.
15. D.S.N°007-2005-TR- que aprueba el reglamento de la ley N°28518, Ley de modalidades formativas laborales.
16. **R.D.** N°223-2006-ED. Aprueba el Desarrollo de Talleres de Computación e Informática e Idiomas.
17. RD N° 208-2010-ED. Norma que Precisa exámenes de Admisión en los Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológicos y en los Instituto y Escuelas de Educación Superior Pedagógica.
18. RESOLUCION DE SECRETARÍA GENERAL N° 324-2017-MINEDU, aprueba las disposiciones que regulan los procesos de encargatura de puestos y de funciones de directores generales y responsables de unidades, áreas, y coordinaciones de los Institutos de Educación Superior Tecnológica Públicos”.
19. RESOLUCION DE SECRETARÍA GENERAL N° 311-2017-MINEDU, aprueba los lineamientos académicos generales de los Institutos de Educación Superior”.

20. RESOLUCION DE SECRETARÍA GENERAL N° 322-2017-MINEDU, aprueba las condiciones básicas de calidad para el procedimiento de licenciamiento de los Institutos de Educación Superior”.
21. R.M N° 005-2018 MINEDU que aprueba la norma técnica denominada “Disposiciones que regulan los procesos de selección y contratación de docentes regulares, asistentes y auxiliares en institutos de Educación Superior Públicos.
22. Resolución Viceministerial N° 005-2019- MINEDU que resuelve modificar la denominación de la norma técnica, denominada “Disposiciones que regulan los procesos de selección y contratación de docentes regulares, asistentes y auxiliares en institutos de Educación Superior Públicos. Aprobada R.M N° 005-2018 MINEDU.
23. R.D. N° 0056-2008-ED Aprueba la Directiva N° 030-2008-DIGESUTP-DESTP, Normas para la implementación y funcionamiento del sistema de seguimiento de egresados de los IESTP.
24. Resolución Vice Ministerial 069-2015-MINEDU, aprueba el diseño curricular básico nacional.
25. Resolución Vice Ministerial 073-2015-MINEDU, aprueba el funcionamiento de Institutos y nuevas carreras.
26. Resolución Vice Ministerial 176-2017-MINEDU, dejan sin efecto el Diseño Curricular Básico Nacional de la educación superior tecnológico y modifican el catálogo Nacional de la oferta formativa.
27. Resolución Vice Ministerial 077-2015-MINEDU, norma para cargos jerárquicos.
28. Ley N° 27942 Ley de prevención sanción del hostigamiento sexual.
29. R.M N° 0025-2010-ED Normas para la Organización y Ejecución del Proceso de Admisión en los Institutos de Educación Superior Tecnológica.
30. D.S. N° 038-2002-ED, Exonera a las víctimas o familiares de víctimas comprendidos en el D.S. N° 005-2002-JUS, del examen de ingreso a Institutos de Educación Superior Públicos.
31. Plan Nacional Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación para la competitividad y el Desarrollo Humano. PNCTI -2006 -2021 (Ley 28303)
32. Plan Nacional de Competitividad (DS. N° 057-2005 PCM)
33. Plan Nacional de Lucha contra la Corrupción (DS. N° 004-2006-JUS)
34. Ley de las personas adultas mayores (Ley N° 28803 y DS. N° 013-2006-MINDES)
35. Resolución Directoral N° 0401-2010-ED, Lineamientos para la práctica pre profesional en Institutos de Educación Superior Tecnológico, Institutos Superior de Educación e Institutos de Educación Superior Pedagógico que Aplican el Nuevo Diseño Curricular Básico de la Educación Superior Tecnológica

36. Resolución Directoral N° 0922-2011-ED, Normas nacionales para el desarrollo de cursos de extensión y programas de capacitación, actualización o especialización en Institutos de Educación Superior Tecnológica.
37. Programa nacional de infraestructura Educativa PRONIED.-MINEDU, Mi Mantenimiento de Locales educativos para el año 2019.Ley N°30879, Ley del ípresupuesto del sector Publico para el año 2019.
38. Resolución Ministerial N°409-17-MINEDU, que crea el modelo Educativo Tecnológico de excelencia.
39. Resolución de Secretaría General N° 339-2017-MINEDU, norma técnica que regula el proceso de distribución de horas pedagógicas en los Institutos de Educación Superior Públicos.
40. Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD).
41. Resolución Viceministerial N° 178-2018-MINEDU, Lineamientos Académicos Generales para los institutos de Educación y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica.
42. Reglamento Institucional 2019.

II. DATOS GENERALES

2.1. Denominación

Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja”.

2.2. Reseña histórica

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Rioja", inicia su historia en el año 1982, cuando el Frente de Defensa de los Intereses de Rioja (FEDIR), presentó a la Dirección Departamental de Educación un proyecto para la creación de un Instituto Superior en nuestra localidad.

Después de 4 años de larga espera (1986), se publica en el diario oficial "El Peruano", la Resolución de Creación del Instituto Superior Tecnológico del Alto Mayo, sin precisar sede, posteriormente se conoce que la sede del mencionado Instituto es la ciudad de Moyobamba.

Como el proyecto fue presentado por las autoridades de la Provincia de Rioja, sus instituciones y el pueblo organizado hacen causa común, luego de múltiples y arduas gestiones se logró el objetivo con la visita de representantes del Ministerio de Educación. Es así que con R.M. N° 167-86-ED, del 14 de abril de 1986, se crea el Instituto Superior Tecnológico "Rioja" con tres (3) carreras profesionales: Agropecuaria, Mecánica Automotriz y Enfermería Técnica; el 1 de junio del mismo año, por encargo del gobierno central se designó al Prof. Juan Pompeyo Monroe Martínez, como Director encargado, quien hizo toda la organización para el concurso de admisión y así iniciar las labores académicas el 17 de agosto del mismo año en el local donde hoy funciona la Institución Educativa "Santo Toribio".

La Municipalidad Provincial de Rioja, liderada por el Profesor Víctor Raúl Haya Morí, alcalde de aquel entonces, donó el terreno ubicado en el Km. 1.5 de la carretera Rioja - Pósic; en donde el CTAR. San Martín, en 1988 financió la construcción de 7 ambientes de material noble. Después de varios años se autoriza al Instituto ofertar la carrera profesional de Secretariado Ejecutivo, con R.D. N° 304-92-ED, del 2 de abril de 1992, y se convoca a examen de admisión el 8 de agosto del mismo año.

Asimismo, en el año de 1996 con resolución N° 129-96-ED, del 22 de marzo de 1996, se autoriza el funcionamiento de dos carreras profesionales, Guía Oficial de Turismo e Industrias Alimentarias, y por último con R.D. N° 120-97-ED, del 19 de marzo de 1997, se autoriza al instituto ofertar la nueva carrera profesional de Laboratorio Clínico, convocando a examen de admisión en abril de 1998.

En el año 2004, nuestra casa superior de estudios, inicia su proceso de revalidación institucional con las carreras profesionales que venían funcionando, consecuentemente con RD N° 099-2005-ED, se revalida a la institución y a las carreras profesionales de: Enfermería Técnica, Secretariado Ejecutivo, Mecánica Automotriz y Producción Agropecuaria.

Finalmente, desde el año 2013 al 2017, se contó con el convenio denominado Educación Para el Empleo (EPE) celebrado entre la Cooperación Canadiense a través de los Institutos NORQUEST College y OLDS College, y por parte del Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación, Ministerio de trabajo y nuestra institución; el cual tuvo por finalidad el fortalecimiento de la educación superior mediante la capacitación docente, asimismo se logró la implementación de la carrera profesional de Industrias Alimentarias en los Módulos de Tecnología de Productos Lácteos y Derivados, Tecnología de Granos y Panificación y Tecnología de Frutas y Bebidas, material para control de calidad por parte de ProCalidad y el Programa EPE.

En el 2018 se inició la construcción de la nueva infraestructura la que se espera la entrega oficial en el presente año.

2.3. Ubicación geográfica

✓ Sector	:	Las Palmeras
✓ Distrito	:	Rioja
✓ Provincia	:	Rioja
✓ Valle	:	Alto Mayo
✓ Región	:	San Martín
✓ Longitud Oeste	:	77°08'30"
✓ Latitud Sur	:	06° 03'00"
✓ Extensión Distrital	:	185.69Km ²
✓ Altitud	:	848 msnm.
✓ Temperatura Promedio	:	22.5° C.
✓ Humedad Relativa	:	85%
✓ Precipitación. Pluvial	:	1670 mm ³

2.4. Programas de Estudios

- ✓ Enfermería Técnica
- ✓ Industrias Alimentarias
- ✓ Mecánica Automotriz
- ✓ Producción Agropecuaria
- ✓ Secretariado Ejecutivo

Todos los programas de estudios, se desarrollan en seis semestres académicos (3 años) y el título que otorga es a **Nombre de la Nación** con la mención de **Profesional Técnico** en la carrera correspondiente que estudio.

III. IDENTIDAD

3.1. VISIÓN

3.1.1. VISION REGIONAL

“La Educación en la Región San Martín – Provincias al 2021, será de calidad, acorde a las innovaciones y al mundo globalizado, en una sociedad democrática, con profesionales competentes, aplicando los nuevos paradigmas educativos en el ámbito regional a través de sus instituciones educativas, formadora de nuevas generaciones de líderes con cultura de valores para la investigación científica, la competitividad y productividad”.

3.1.2. VISION INSTITUCIONAL 2017 - 2021

“Al 2021 ser una institución licenciada y acreditada, líder en formación de profesionales técnicos emprendedores e innovadores, comprometidos con la investigación y conservación del medio ambiente.”

3.2. MISIÓN

3.2.1. MISION REGIONAL

La Dirección Regional de Educación de San Martín, promueve una educación integral con una mejora continua de los procesos de aprendizaje a través del uso adecuado y responsable de técnicas pedagógicas científicas y culturales sustentadas en valores de honestidad responsabilidad, de autoestima, solidaridad y amor al trabajo, vinculados al deporte la ciencia y la tecnología, formando ciudadanos con capacidad emprendedora y productiva en la agricultura, la ganadería, la pesca y la agro industria en general, fortaleciendo el parque automotriz y mejorando los servicios en salud, gerencia y turismo interno, capaces de afrontar con éxitos los retos del mundo globalizado y de aportar a la construcción de una sociedad democrática, justa, libre y solidaria.

3.2.2. MISIÓN INSTITUCIONAL.

Somos una institución de educación superior, formadores de profesionales técnicos competentes, que responde a la demanda laboral y la autogeneración de empleo para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región y el país.

3.3. VALORES INSTITUCIONALES

✓ **Solidaridad:**

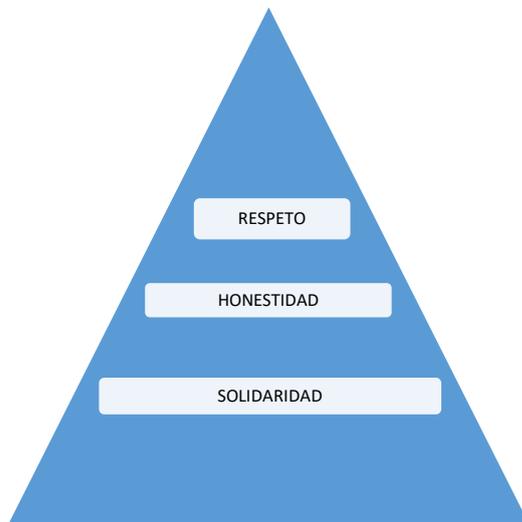
Asumimos este valor como la adhesión o apoyo incondicional en situaciones difíciles de los actores de la comunidad educativa, aplicando sentido de unidad, basados en las metas o intereses comunes sin esperar nada a cambio.

✓ **Respeto:**

Es la consideración especial que como Institución se le tiene a alguien o incluso a algo, al que se le reconoce valor social o especial deferencia.

✓ **Honestidad:**

Actuar con transparencia, rectitud, responsabilidad y profesionalismo en respuesta a la confianza depositada en la persona por la empresa o institución.



IV. DIAGNÓSTICO

4.1. DESCRIPCIÓN GENERAL

VARIABLES	SUB VARIABLES	INDICADORES	
GESTIÓN PEDAGÓGICA	ALUMNOS	<p>❖ Nivel de responsabilidad Un promedio del 90% de los alumnos del IESTP-Rioja, asumen con responsabilidad sus deberes, asimismo tienen el deseo de superación.</p>	<p>❖ Disposición al trabajo en equipo Un promedio del 95% de los alumnos tienen mucha disposición para realizar sus tareas en las diferentes unidades didácticas, formando equipos de trabajo.</p>
		<p>❖ Puntualidad El 90% de los alumnos practican la puntualidad y el 10% presenta dificultades para llegar a tiempo por carencia de movilidad y las condiciones climáticas de la zona, especialmente los que provienen de la parte periférica de la localidad.</p>	<p>❖ Actitud de liderazgo Siempre y cuando los grupos estén formados, cualquiera de ellos toma el liderazgo y dirige al equipo, pidiendo opiniones a cada uno de sus integrantes.</p>
		<p>❖ Grado de deserción El grado de deserción es bajo a pesar de la crisis económica que viene sufriendo la economía peruana.</p>	<p>❖ Nivel de autoestima La mayoría de los alumnos tiene una autoestima adecuada a excepción de algunos estudiantes que tiene</p>

			problemas sociales y/o personales.
		<p>❖ Grado de repitencia La repitencia alcanza el 5% en los primeros semestres, en los semestres más avanzado alcanza el 2%.</p>	<p>❖ Relación interpersonal La mayoría tiene una relación interpersonal aceptable, en su mismo programa de estudio y otras.</p>
		<p>❖ Grado de ausentismo El grado de ausentismo es muy bajo, que alcanza aproximadamente el 2%.</p>	<p>❖ Identificación con la institución Los estudiantes se identifican en primer lugar con su programa de estudio y luego con la institución</p>
		<p>❖ Grado de desaprobación En este aspecto el 12% de los alumnos desaprueban U.D, de las competencias para la empleabilidad y un 5% desaprueban U.D en competencias específicas.</p>	<p>❖ Aceptabilidad en el mercado laboral El mercado laboral requiere y solicita profesionales de nuestra institución, por tener buen desempeño y formación profesional.</p>
	DOCENTES	<p>❖ Manejo del nuevo enfoque pedagógico Los docentes que tiene a su cargo las U.D. tanto en las competencias específicas,</p>	<p>❖ Participación en proyectos productivos En este aspecto pocos son los docentes que se dedican o</p>

		<p>competencias para la empleabilidad y situación real de trabajo hacen uso del nuevo enfoque pedagógico, y desarrollan sus propios conocimientos, donde el estudiante es el protagonista y el docente actúa como facilitador.</p>	<p>participan en los proyectos productivos.</p>
		<p>❖ Nivel de conocimiento de la realidad local Estamos conscientes de la realidad local, pues siempre estamos tratando de involucrarnos en el desarrollo de nuestro pueblo y nuestra institución.</p>	<p>❖ Participación en actividades comunales El IESTP-R. Permanentemente se encuentra participando en las diferentes actividades que programan las autoridades locales, así como la participación de proyección social a la comunidad.</p>
		<p>❖ Diversificación curricular En cuanto a la diversificación curricular todos tenemos la oportunidad de adecuar hasta el 30% de la estructura curricular académica de</p>	<p>❖ Innovaciones pedagógicas realizadas. En cuanto a innovaciones pedagógicas se está implementando de acuerdo al nuevo diseño curricular</p>

		<p>acuerdo a nuestra realidad y la de los alumnos.</p>	<p>básico nacional, que va permitir una mejor formación profesional de acuerdo la realidad local y una mejor inserción laboral.</p>
		<p>❖ Metodología utilizada. - Nos identificamos con el Nuevo Enfoque pedagógico, para mejorar la calidad de los procesos y resultados de la educación, para que el estudiante asuma una posición crítica, reflexiva, participativa, colaborativa, creativa, productiva y comportamiento ético de los estudiantes.</p>	<p>❖ Producción intelectual Los docentes crean sus propios materiales de trabajo, para elevar la calidad de enseñanza-aprendizaje.</p>
		<p>❖ Adecuación al aprendizaje del estudiante El docente realiza una evaluación de diagnóstico previo para adecuarse al estilo de aprendizaje de sus estudiantes que fácilmente se adaptan a la metodología de enseñanza de nivel superior.</p>	<p>❖ Uso del tiempo libre Las horas no lectivas, generalmente se dedica a realizar actividades tales como: asesoramiento tutoría, monitoreo y seguimiento de prácticas, egresados y preparación de material educativo.</p>

		<p>objetivos institucionales. Siempre está buscando la disminución de elementos de conflicto. Promociona el perfeccionamiento del personal.</p>	
		<p>❖ Tipo de autoridad Democrática y participativa.</p>	<p>❖ Relación con los alumnos Es buena ya que constantemente está dialogando sobre los diferentes quehaceres educativos en las diferentes carreras profesionales.</p>
		<p>❖ Generación de consejerías Se delegaron funciones de tutorías a cada uno de los docentes por cada ciclo de las carreras profesionales. Del mismo modo los conflictos de alumnos que se podrían generar, en primer lugar, será visto por los asesores, luego por las jefaturas, y al finalizar el jefe emitirá un informe a la Dirección General.</p>	<p>❖ Relación con los profesores El Director General siempre ha practicado el diálogo y la equidad, lo que nos permite ser los pilares fundamentales para preservar el clima institucional interno y externo.</p>

		<p>❖ Capacidad de propuesta pedagógica En este aspecto basado en el nuevo enfoque pedagógico de acuerdo al nuevo DCBN nacional, donde el aprendizaje es una actitud permanente y el estudiante es el protagonista del aprendizaje y el docente es quien dinamiza y facilita el proceso. Con características de acuerdo a la necesidad laboral, dinámica, flexible, modular, integral y permanente.</p>	<p>❖ Relación con la comunidad Es aceptable por la respuesta a las necesidades de la demanda laboral de parte de los egresados, así mismo con las diferentes empresas tanto del sector público y privado.</p>
	<p>CURRÍCULA PEDAGÓGICA</p>	<p>❖ Tenencia de proyecto curricular institucional (PCI). El IESTP-Rioja adecuará su plan curricular al nuevo Plan de Estudios, en todos los programas de estudio que oferta la institución, para la aplicación a partir del año 2019.</p>	<p>❖ Tipo de metodología utilizada El método es aprender haciendo según el constructivismo, sociocultural (Vygotsky Lef), aprendizaje significativo (David Ausbel), aprendizaje por descubrimiento (Brunner). El docente debe ser un mediador en el proceso enseñanza aprendizaje</p>

			donde el estudiante actúa en forma crítica reflexiva, participativa creativa, colaborativa, productiva y demuestre comportamiento o ético.
		❖Porcentaje de diversificación La educación superior tecnológica debe responder a un conjunto de competencias vinculadas al mercado laboral, donde se contemplan en los módulos competencias específicas (técnicas, empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo).	❖Técnicas de evaluación pertinentes Observación, resolución de problemas, lluvia de ideas, interrogatorio y conclusión.

4.2. ANÁLISIS FODA INSTITUCIONAL

FORTALEZAS

1. Convenios firmados con empresas públicas y privadas.
2. Propietarios de predio agrícola (53.5 Has.) y urbano-marginal.
3. Implementación básica con materiales y equipos en cada carrera profesional.
4. Profesionales egresados competentes de las 5 carreras profesionales que responden al requerimiento del mercado laboral.
5. Buena ubicación geográfica (urbano marginal) para el mejor aprendizaje.

OPORTUNIDADES

1. Personas jurídicas y naturales dispuestos a donar equipos, máquinas e insumos a nuestra institución.
2. Instituciones públicas y privadas con disposición de firmar convenios con el I.E.S.T.P. - Rioja
3. Alta población de egresados de la educación básica regular.
4. Mercado laboral disponible para ubicación de los profesionales Técnicos de las diferentes carreras.
5. Proyecto de infraestructura aprobado con presupuesto para su construcción.

DEBILIDADES.

1. Presupuesto insuficiente del Gobierno Regional, para personal docente y administrativo.
2. Insuficiente gestión gerencial y organizacional de la Institución.
3. Escasa identificación institucional del personal y poca práctica de relaciones interpersonales por falta de motivación laboral
4. Limitados recursos de la institución para la actualización y capacitación del personal e implementación especializada con equipos que contribuyan a la formación académica acorde a las necesidades del sector productivo.
5. Infraestructura inadecuada a los requerimientos del Ministerio de Educación (aulas, laboratorios, muros perimétricos, servicios básicos, etc.).
6. Carencia de un plan integrado institucional (imagen, relaciones públicas y comunitarias, proyectos y planes estratégicos de desarrollo y mercadeo institucional.)
7. Saneamiento físico legal de la propiedad institucional, en vías de regularización.
8. Deficiente servicio de bienestar estudiantil (comedor, seguro médico, tutoría, albergue estudiantil, etc.)

AMENAZAS. - Aspectos Generales.

1. Poco apoyo del Gobierno Local, Regional, Central y escasas políticas locales para el apoyo a la educación superior.
2. Prejuicios sociales frente a la formación de profesionales técnicos.
3. Presencia de otras instituciones de Educación Superior con carreras atractivas para la juventud.
4. Inseguridad ciudadana (presencia de locales de mala reputación, personas de mal vivir, posibles invasores)
5. Baja solvencia económica del ámbito de influencia de la institución.
6. Autoridades indiferentes a la educación superior, con la expropiación de terreno para anexo del IESTP-Rioja.

4.3. FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. F3O1
2. F3O2
3. F3A1
4. F3A3
5. D2A1
6. D5O2
7. D5O3
8. D8O1
9. D8O2
10. D8O3

4.4. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Fortalecer la gestión institucional y gerencial, para optimizar el vínculo interinstitucional y la búsqueda de la dinámica y seguridad de la institución.
2. Mejorar continuamente la implementación para optimizar el servicio educativo.
3. Elaborar un plan de contingencia de infraestructura a corto plazo y realizar el seguimiento de la ejecución del proyecto con los responsables hasta su culminación.
4. Fortalecer la gestión institucional y gerencial, para optimizar el servicio de bienestar estudiantil.

4.4.1 ESTRATEGIAS

1. Fortalecer la gestión institucional y gerencial, para optimizar el vínculo interinstitucional y la búsqueda de la dinámica y seguridad de la institución.
 - 1.1. Consolidar equipos de trabajo de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la institución.
 - 1.2. Elaborar un directorio de las instituciones públicas, privadas e internacionales que donen o implementen nuestra institución.
 - 1.3. Organizar actividades para reforzar el acercamiento con las instituciones.
 - 1.4. Conformar equipo técnico para la búsqueda de entidades cooperantes nacionales e internacionales.
 - 1.5. Gestionar ante la municipalidad y la SUNARP, para la regularización de los predios.
 - 1.6. Seguimiento de la documentación del predio de Huimba (Selva Florida).

- 1.7. Solicitar la presencia de las instituciones que prestan seguridad.
 - 1.8. Construcción de los cercos perimétricos de los predios del IESTP.
 - 1.9. Instalar un moderno sistema de video vigilancia.
 - 1.10. Realizar las acciones legales para revertir la permuta del terreno de la sede Nueva Cajamarca por parte de la DRESM.
 - 1.11. Actualizar los documentos de gestión de acuerdo a la normatividad vigente.
2. Mejorar continuamente la implementación para optimizar el servicio educativo
 - 2.1. Elaborar un plan de implementación a corto, mediano y largo plazo, en cada uno de los programas de estudio.
 - 2.2. Destinar presupuesto dentro del plan operativo para la implementación de los módulos con recursos propios.
 - 2.3. Incluir en el reglamento de titulación la implementación de los módulos con proyectos de titulación.
 - 2.4. Elaborar proyectos para la implementación mediante gestión a instituciones públicas y privadas.
 - 2.5. Realizar talleres de motivación y reflexión en la comunidad del IESTP – Rioja.
 - 2.6. Promover programas de educación continua.
3. Elaborar un plan de contingencia de infraestructura a corto plazo y realizar el seguimiento de la ejecución del proyecto con los responsables hasta su culminación.
 - 3.1. Realizar un diagnóstico de las necesidades que tenemos.
 - 3.2. considerar un presupuesto para ejecutar acciones identificadas en el diagnóstico.
 - 3.3. Gestionar aulas prefabricadas ante el PRONIED.
 - 3.4. Coordinar con las autoridades políticas responsables para el seguimiento de la implementación.
 - 3.5. Solicitar informes técnicos del avance de la ejecución del proyecto.
 - 3.6. Mantener actualizadas los canales de difusión de la institución y de las unidades ejecutoras del sector educación: página web, redes sociales, radiales y televisivas.
4. Fortalecer la gestión institucional y gerencial, para optimizar el servicio de bienestar estudiantil

- 4.1. Elaborar un plan de bienestar estudiantil para Bridar el servicio de: Comedor, tutoría, atención y tópico.
- 4.2. Adecuar ambientes para el área de bienestar estudiantil.
- 4.3. Gestionar la presencia de especialistas en las diferentes áreas.
- 4.4. Firma de convenios con aliados estratégicos (la universidad Sede Sapientae, sector salud y DRESM.)
- 4.5. Sensibilizar a las autoridades correspondientes, para mejorar los servicios a los estudiantes.
- 4.6. Mantener actualizadas los canales de difusión de la institución y de las unidades ejecutoras del sector educación: página web, redes sociales, radiales y televisivas.
- 4.7. Elaborar y otorgar documentos guía del estudiante.

N°	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	2018	2019	2020	2021
1	Fortalecer la gestión institucional y gerencial, para optimizar el vínculo interinstitucional y la búsqueda de la dinámica y seguridad de la institución.	X	X	X	X
2	Mejorar continuamente la implementación para optimizar el servicio educativo.	X	X	X	X
3	Elaborar un plan de contingencia de infraestructura a corto plazo y realizar el seguimiento de la ejecución del proyecto con los responsables hasta su culminación.	X	X		
4	Fortalecer la gestión institucional y gerencial, para optimizar el servicio de bienestar estudiantil.	X	X	X	X

V. PROPUESTA PEDAGÓGICA

5.1. MARCO TEÓRICO

TEORIAS DE APRENDIZAJE, PARADIGMAS Y MODELOS PEDAGÓGICOS

EL PROCESO DE ENSEÑANZA –APRENDIZAJE.

5.1.1. TEORIAS DE APRENDIZAJE.

El hombre no solo ha demostrado deseos de aprender, sino que con frecuencia su curiosidad lo ha llevado averiguar cómo aprende. Desde los tiempos antiguos, cada sociedad civilizada ha desarrollado y aprobado ideas sobre la naturaleza del proceso de aprendizaje.

Diversas teorías del aprendizaje ayudan a los psicólogos a comprender, predecir y controlar el comportamiento humano, en ese sentido, han desarrollado teorías capaces de predecir la posibilidad que tiene una persona de emitir una respuesta correcta;

En tal virtud, para comprender la aversión emocional que le puede provocar a un niño la escuela, a veces se utiliza la teoría del condicionamiento clásico elaborada por Iván Pávlov; para explicar por qué un niño altera el orden en su clase, se puede apelar a la teoría del condicionamiento instrumental u operante de B. F. Skinner que describe cómo los refuerzos forman y mantienen una conducta determinada; la violencia en la escuela puede explicarse, en parte, a través de la teoría del psicólogo canadiense Albert Bandura que hace referencia a las condiciones en que se aprende a imitar modelos; la teoría del procesamiento de la información se emplea a su vez para comprender cómo se resuelven problemas utilizando analogías y metáforas.

En la mayoría de las situaciones de la vida, el aprendizaje no constituye un gran problema. Las personas aprenden a partir de la experiencia, sin preocuparse de la naturaleza del proceso de aprendizaje. Los padres enseñaban a sus hijos y los artesanos a los aprendices. Los niños y los aprendices adquirían conocimientos, y los que enseñaban sentía poca necesidad de comprender la teoría del aprendizaje, la enseñanza se efectuaba indicando y mostrando cómo se hacían las cosas, felicitando a los aprendices cuando lo hacían bien y llamándoles la atención o castigándolos cuando sus trabajos eran poco satisfactorios.

Cuando se crearon las escuelas como ambientes especiales para facilitar el aprendizaje, la enseñanza dejó de ser una actividad simple, por cuanto los contenidos que se enseña en ellas, son diferentes de aquellos que se aprenden en la vida cotidiana; tales como la lectura, la escritura, la aritmética, los idiomas extranjeros, la geometría, la historia o cualquier otra asignatura.

Desde que se formalizó la educación en las escuelas, los maestros se han dado cuenta de que el aprendizaje escolar resulta a veces ineficiente, sin obtener resultados apreciables, muchos estudiantes parecen no tener interés alguno en el aprendizaje, otros se rebelan y representan problemas serios para los maestros; este estado de cosas ha hecho que a los niños les desagrade la escuela y se resistan al aprendizaje.

Más tarde surgieron escuelas psicológicas que dieron lugar a múltiples teorías del aprendizaje. A su vez, una teoría dada de aprendizaje lleva implícito un conjunto de prácticas escolares. Así, el modo en que un educador elabora su plan de estudios, selecciona sus materiales y escoge sus técnicas de instrucción, depende, en gran parte, de cómo define el "aprendizaje". Por ende, una teoría del aprendizaje puede funcionar como guía en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Todo lo que hace un maestro se ve matizado por la teoría psicológica que los sostiene, por consiguiente, si un maestro no utiliza un caudal sistemático de teorías en sus decisiones cotidianas, estará actuando ciegamente. En esta forma, en su enseñanza será difícil advertir que tenga una razón, una finalidad y un plan a largo plazo. Un maestro que carezca de una firme orientación teórica, estará solamente cumpliendo con sus obligaciones de trabajo. Es cierto que muchos educadores operan en esa forma y emplean un conjunto confuso de métodos sin orientación teóricas; sin embargo, no hay duda de que esa forma desorganizada de enseñanza es la causa de muchas de las críticas adversas que se hacen en la actualidad contra la educación fiscal.

El maestro debe conocer las teorías más importantes que han desarrollado los psicólogos profesionales a fin de tener bases firmes de psicología científica que les permitan tomar decisiones y tener más probabilidad de producir resultados eficientes en el aula".

En el estudio de esta temática vamos a considerar cuatro teorías del aprendizaje que creemos son fundamentales por sus aportes al proceso enseñanza-aprendizaje, estas son: Teoría Conductistas, Teoría Constructivista, Teoría Cognoscitivista y Teoría Histórico Cultural.

5.1.1.1. Teoría de aprendizaje conductual.

Para el conductismo, aprendizaje significa; los cambios relativamente permanentes que ocurren en el repertorio comportamental de un organismo, como resultado de la experiencia.

Esta corriente señala que lo principal en el ser humano, es saber lo que hace y no lo que piensa, surgió a inicios del siglo XX, en contraposición con la psicología del subjetivismo que trataba de estudiar los elementos de la conciencia a través del método de la introspección. Para el conductismo lo fundamental es observar cómo se manifiestan los individuos, cuáles son sus reacciones externas, y sus conductas observables ante la influencia de estímulos, durante sus procesos de aprendizaje y adaptación.

Bajo el paradigma Estímulo- Respuesta, el behaviorismo nos explica que; conducta implica el sistema de movimientos y reacciones secuenciales que el individuo ejecuta como resultado de las influencias. En cambio, entiende por estímulo los fenómenos físicos (luz), químicos (sabores), ambientales (clima, personas) que influyen sobre los organismos cuando estos emiten reacciones. Para llegar a tales conclusiones varios representantes de la corriente conductista entre ellos Watson y Skinner realizaron experimentos de laboratorio con animales para saber ¿Qué respuestas originan ciertos estímulos? y ¿Qué estímulos generan ciertas respuestas?, y a partir de ello transferir sus descubrimientos a la explicación de la conducta humana.

5.1.1.2. Teoría de aprendizaje constructivista.

El constructivismo en general y la teoría de Piaget en particular considera al sujeto como un ser activo en el proceso de su desarrollo cognitivo. Más que la conducta, al constructivismo le interesa como el ser humano procesa la información, de qué manera los datos obtenidos a través de la percepción, se organizan de acuerdo a las construcciones mentales que el individuo ya posee como resultado de su interacción con las cosas.

El término constructivista, implica precisamente que bajo la relación aislada (no histórica) entre el sujeto y el objeto el niño (a) o el adulto construye activamente nociones y conceptos, en correspondencia con la

experiencia netamente individual que va teniendo con la realidad material. Estos conceptos y nociones elaborados individualmente, cambian con el transcurso de las experiencias y condicionan las maneras de percibir y comprender la realidad.

5.1.1.3. Teoría de aprendizaje cognoscitivista.

Para el Cognoscitismo, el aprendizaje es el proceso mediante el cual se crean y modifican las estructuras cognitivas, estas, constituyen el conjunto de conocimientos sistematizados y jerarquizados, almacenados en la memoria que le permiten al sujeto responder ante situaciones nuevas o similares. De ahí que, el centro principal de esta corriente es saber cómo el hombre construye significados, que operaciones psicológicas intervienen para codificar los conocimientos, cómo se organizan los datos obtenidos por medio de la percepción durante los procesos de interacción con el medio y los demás seres humanos.

A diferencia del conductismo, la corriente cognitiva estudia procesos mentales superiores en los que el pensamiento, los recuerdos y la forma en que se procesa la información repercuten en las respuestas que va a realizar el sujeto para la solución de una situación o problema. Además, considera que el sujeto aprende activamente por cuanto participa en las experiencias, busca información, y reorganiza lo que ya conoce para aumentar su comprensión.

En contraposición al constructivismo, los defensores de esta corriente (David Ausubel, J. S. Bruner, Pat Alexander) sostienen que los conceptos y las nociones no pueden elaborarse mediante la exploración solitaria con el mundo, son un producto social, en tal virtud, los conocimientos pasan de los adultos hacia los niños (as) gracias a las relaciones formales e informales que se establecen entre ellos.

El aprendizaje como proceso mental activo de adquisición, recuerdo y utilización de conocimientos, implica la participación de las sensaciones, la percepción, la atención, la memoria y del pensamiento. La mente humana, igual que una computadora, una vez que recibe información, realiza operaciones (análisis, interpretación) para cambiar su forma y contenido, la almacena, la recupera cuando necesita y finalmente genera respuestas.

5.1.1.4. Teoría de aprendizaje histórico- cultural

Para esta corriente, aprendizaje, significa la apropiación de la experiencia histórico social.

La humanidad a lo largo de su historia desarrolló grandes fuerzas y capacidades espirituales (conocimientos, sentimientos, conciencia) y materiales (instrumentos y medios de producción) que posibilitaron alcanzar logros infinitamente superiores a los millones de años de evolución biológica.

El ser humano desde su apareamiento como tal, al ver que la naturaleza no le satisface, decide cambiarla a través de su actividad material. El descubrimiento y desarrollo de la agricultura por ejemplo permitió al hombre la posibilidad de reproducir alimentos cuando la naturaleza no lo complacía. Poco a poco, en la interacción hombre (sociedad) – medio, va respondiendo y resolviendo problemas como: (qué es esto), (con qué se puede hacer aquello), (¿qué se obtiene con eso?, (cómo hago tal cosa). Y así de un objeto natural (tierra) el ser humano crea instrumentos (pala), para vivir mejor y protegerse del clima hostil el hombre construye vivienda. De ahí que, el ser humano al actuar sobre los fenómenos naturales, crea un MUNDO CULTURAL compuesto por una serie de valores materiales y espirituales que lo separa de la animalidad y lo estructura como un ser más evolucionado del planeta. Al respecto Rubinstein decía: “la ley fundamental del desarrollo de la mente del hombre y de su conciencia, consiste en que el hombre se desarrolla en el trabajo. Pues al transformar la naturaleza y crear una cultura, el hombre cambia él mismo y desarrolla su propia conciencia”.

Lo interesante de lo anterior, radica en que la experiencia acumulada por la humanidad, se fija y mantienen históricamente por medio de la actividad productiva. La importancia del trabajo, desde punto de vista materialista dialéctico, para la formación del mismo ser humano, no implica únicamente la producción de los valores sino también la objetivación en los productos de la actividad humana, de las fuerzas y capacidades espirituales que la humanidad desarrolló para vivir y progresar. El perfeccionamiento de los instrumentos y medios de producción, dice Leontiev, puede considerarse como la expresión: de un desarrollo de las capacidades lingüísticas, del oído

verbal, de los sentimientos morales, estético e ideológico y de la inteligencia humana.

Las capacidades que se ponen en funcionamiento en el proceso de trabajo y que se fijan en su producto, incluye no solo el carácter psicológico sino también las físicas y gracias a que éstas capacidades adquieren una forma OBJETIVA es posible, su APROPIACIÓN, en función de la cual las generaciones venideras asimilan una esencia humana que les posibilita pensar, tener conciencia, sentir, y actuar como lo hacen los seres humanos.

En lo que respecta a los planteamientos de Piaget, a pesar de que destaca la importancia de la acción para el desarrollo del pensamiento, no toma en cuenta el papel de la sociedad sobre el individuo en crecimiento y lo reduce a una relación sujeto-objeto al margen de la vida social.

Los logros alcanzados por las generaciones precedentes obedecen a un proceso de miles y miles de años, de manera que, es fundamental el contacto con los miembros de una sociedad, para realizarse como persona.

Por ello, el desarrollo del niño es posible a través de las cosas creadas por el hombre y a través del hombre reflejado en las cosas. La personalidad, del niño se estructura conociendo al hombre con la cultura y conociendo la cultura con el hombre.

Con estas apreciaciones, varios psicológicos, amparados en las leyes del materialismo dialéctico, manejan nuevos paradigmas para explicar la psicología humana.

5.2. PARADIGMAS

5.2.1. Definiciones de Paradigmas.

“Paradigma es una visión del mundo, de la vida, una perspectiva general, una forma de desmenuzar la complejidad del mundo real. Un paradigma representa una matriz disciplinaria que abarca generalizaciones, supuestos, valores, creencias. Es en definitiva, en nuestro campo, una filosofía de la educación”.

Thomás Kunh, define al paradigma como un esquema de interpretación básico, que comprende supuestos teóricos generales, leyes, principios y teorías que adopta una comunidad concreta de científicos en un momento y lugar determinado.

La aparición de un nuevo paradigma afecta la estructura cognitiva, procedimental y valorativa, produciendo una crisis que exige modificaciones, hasta alcanzar un desenvolvimiento normal.

El paradigma surge cuando se producen acuerdos de fondo entre los científicos sobre los principios para hacer ciencia, de forma implícita o explícita. Se convierte, por lo tanto, en un modelo de acción y reflexión para hacer ciencia.

Kunh afirma que la teoría, la investigación y la acción científica están sujetas, a las reglas y normas implícitas o explícitas, derivadas de un paradigma. Esto es un requisito para la elaboración de la ciencia normal. Una matriz disciplinaria es un paradigma que determina un conjunto de elementos ordenados de varios tipos, que, al ser especificados, influyen en la ciencia y la tecnología, por esta razón, los paradigmas facilitan la construcción de la ciencia. Un paradigma se impone cuando tiene más aceptación y éxito que su competidor.

5.2.2. Clasificación de Paradigmas

Siendo los paradigmas esquemas básicos de interpretación de la realidad; en el campo educativo, estos influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje, de ahí que es importante señalar que, entre los principales paradigmas fundamentales en psicología y educación vigentes en el siglo XX, tendríamos: Paradigma Conductual, paradigma Cognitivo y paradigma Ecológico Contextual.

5.2.2.1. Paradigma Conductual

Parte de una concepción mecanicista de la realidad entendida como máquina. Por ello es posible la predicción completa al conocer el estado de la máquina y las fuerzas (conductas) que interactúan en ella a cada momento.

De acuerdo con este paradigma el Profesor en el aula es como una máquina dotada de competencias aprendidas, que pone en práctica según las necesidades. Un buen método de enseñanza garantiza un buen aprendizaje, el alumno es un receptor de conceptos y contenidos cuya única

participación es aprender lo que se le enseña. La evaluación se centra en el producto que debe ser medible y cuantificable.

El currículo es cerrado y obligatorio para todos, las experiencias previas del alumno no cuentan, lo importante es el programa; el modelo teórico subyacente es estímulo respuesta, esto es el condicionamiento clásico para obtener respuestas apropiadas.

Los principales exponentes de la teoría estímulo respuesta (E-R) son Watson y Pablov y El exponente de la teoría Estímulo-Organismo-Respuesta (E-O-R) es Skinner.

5.2.2.2. Paradigma Cognitivo

Ante la inoperancia del paradigma conductual en el aula, surge como alternativa el paradigma cognitivo, cuyo fundamento básico es el organicismo entendido como una totalidad, donde la mente es la que dirige la persona y no los estímulos externos como en el conductismo.

En este paradigma predomina la inteligencia, la creatividad, el pensamiento crítico y reflexivo, consecuentemente el modelo de enseñanza-aprendizaje se basa en procesos, donde el sujeto que aprende actúa como un procesador capaz de dar significación y sentido a lo aprendido. El modelo se subordina al aprendizaje del alumno ya que este posee un potencial de aprendizaje que se desarrolla por medio de la interacción Profesor –Alumno. Lo que significa que el profesor debe caracterizarse por ser reflexivo y crítico, utilizando para el análisis, la Reflexión-Acción-Reflexión y convirtiéndose en un constructivista permanente.

El currículo en este paradigma es abierto y flexible, lo que permite que el Profesor desde una visión crítica, creadora y contextualizada elabore el diseño curricular que va a utilizar.

La evaluación está orientada a valorar los procesos y los productos, será preferentemente formativa y criterial

Las teorías de aprendizaje significativo de Ausubel, el aprendizaje por descubrimiento de Bruner, el constructivismo de Piaget, el aprendizaje mediado

de Fenerstein y la zona de desarrollo potencial de Vigotsky, son una importante aportación para enriquecer este paradigma.

5.2.2.3. Paradigma ecológico contextual.

El paradigma ecológico contextual se basa en los estudios etnográficos, las demandas del entorno y las respuestas de los actores a las mismas, así como los diferentes modos de adaptación, estudia las situaciones de clase y los modos como responden a ellas los alumnos para interpretar relaciones entre el comportamiento y el entorno.

Su principal fundamento es la conducta y se preocupa sobre todo de las interacciones persona – grupo y persona – medio ambiente, en donde el aprendizaje contextual y compartido sería una de sus principales manifestaciones.

Desde este enfoque, el proceso de enseñanza – aprendizaje no es solo situacional, sino además personal y psico – social. Al aprendizaje compartido y socializador de Vigotsky resulta importante para este paradigma el sentido del mediador: estímulo – mediador – organismo – respuesta (E-M-O-R) esto facilita y apoya a la asimilación y conceptualización de los estímulos ambientales. El profesor, los padres, la escuela, la comunidad se convierten de hecho en mediadores de la cultura contextualizada.

En este paradigma el modelo del profesor es técnico – crítico y es sobre todo gestor del proceso de interacción en el aula, crea expectativas y genera un clima de confianza. Su modelo de enseñanza – aprendizaje está centrado en la vida y en el contexto socio – cultural y natural, con el fin de favorecer el aprendizaje significativo a partir de la experiencia.

El currículo es abierto y flexible. La evaluación que propugna este paradigma es sobre todo cualitativa y formativa. Las técnicas que se deben desarrollar están centradas fundamentalmente en el proceso de enseñanza – aprendizaje más que en los resultados. Las estrategias más aconsejables para la evaluación son la observación sistemática, el estudio de casos, los cuestionarios, las escalas, los registros de observación, las entrevistas.

5.3. MODELOS PEDAGÓGICOS.

5.3.1. Modelo Pedagógico Tradicional

Amenazar mediante una baja calificación para que cumplan con las tareas los estudiantes; controlar la disciplina mediante notas y sanciones; repetir una y otra vez problemas matemáticos hasta que el alumno quede bien “ejercitado” o cerrar la puerta cuando el alumno llega impuntual a sus estudios; evidencian concepciones conductistas tradicionales que las utilizamos a pesar que, en la mayoría de los casos, no expliquemos detenidamente su fundamento científico. Entre los principios educativos de la escuela tradicional tenemos:

5.3.1.1. El fin de la escuela es la de formar hombres que acepten los saberes específicos y la valoración socialmente aceptable.

En la educación tradicional lo que el alumno decía, sentía y expresaba no era importante. Lo que importaba era que su personalidad se estructure en función con los intereses creados. Para cumplir con esta finalidad, el maestro como dueño de la verdad y la razón, asume un rol completamente autoritario y vertical; porque solamente así se podía conseguir de los alumnos fidelidad y obediencia. En consecuencia; los conocimientos, las normas y las reglas, se depositaban en el alumno independientemente de que este los entendiera o aceptara.

De igual manera, para el conductismo el ser humano, significa un objeto de Influencia, de tal manera que se puede predecir su respuesta por medio de la aplicación de estímulos y predecir los estímulos mediante sus respuestas. Más aún como no interesa su mente ni sus sentimientos, debido a que no son manifestaciones objetivas, se lo puede moldear, según las circunstancias de su entorno. Esto implica según esta corriente, entender cómo se forma una conducta a partir de reacciones aisladas y como se puede obtener conductas socialmente significativas, manejando estímulos.

5.3.1.2 El contenido curricular contempla las normas y las informaciones socialmente aceptables.

Hechos, nombres, fichas históricas, datos, el acatamiento de normas escolares y un arsenal de información era necesario depositar en el “cerebro” de los estudiantes; para que lo memoricen mecánicamente, por otro lado, el maestro hacía uso de estrategias del refuerzo y la

repetición para que las conductas adquiridas no se extingan.

5.3.1.3 La metodología tradicional se fundamenta en el verbalismo, la repetición y la severidad.

Como lo dice Oliveira, citado por Jorge Villarroel “nuestra educación es verbosa, es palabrería, es sonora, no comunica, hace comunicados, cosas bien diferentes”. Bajo esta perspectiva, aprender significaba simplemente oír, ver, memorizar y repetir. No implicaba preguntar, cuestionar, dudar peor aún refutar al profesor.

Así mismo, ante cualquier acto de indisciplina o bajo rendimiento escolar se acudía al grito, a los improperios, al azote con la finalidad de generar sentimientos de culpa sobre los estudiantes. **“la letra con sangre entra y ayuda a respetar a los mayores”**, se decía y practicaba en la escuela tradicional.

En lo psicológico, se caracteriza por el control social aplicando castigos para eliminar conductas socialmente inaceptables.

5.3.1.4 Los recursos didácticos son ayudas educativas para facilitar su percepción de manera que su presentación reiterada facilita el aprendizaje.

Una vez que empieza a utilizarse el material didáctico en el quehacer educativo, la escuela tradicional les ajusta a sus intereses con la finalidad exclusiva de facilitar la retención y evitar el olvido. Como el alumno cumple la función de un receptor eminentemente pasivo es menester que copie lo que indica el profesor(a), escriba en sus cuadernos lo que dicta el maestro(a) o repase una y otra con ayudas nemotécnicas lo enseñado.

Complementariamente con lo anotado, el conductismo (sobre todo de Watson y Skinner) basado en el principio metafísico de que: las influencias sobre los sistemas receptores del sujeto producen fenómenos de respuestas, sugiere en las prácticas educativas la presentación reiterada de estímulos con la finalidad de que vayan dejando “huellas” y garanticen un aprendizaje. Este aprendizaje en términos de conocimiento implicaba un nivel exclusivamente sensorial.

5.3.1.5 La evaluación consiste en determinar cuánto de la información transmitida ha retenido el alumno.

El sistema de evaluación tradicional, bajo el principio positivista de que sin números es imposible calificar en forma objetiva el rendimiento escolar, aplicada en forma absoluta pruebas y exámenes para constatar si los alumnos son capaces de repetir los contenidos tratados. Cuando los alumnos reproducían satisfactoriamente lo asimilado, se daba por hecho de que son buenos estudiantes y fieles seguidores de las instrucciones impartidas. Si acontecía lo contrario, se lo reprueba, sanciona y hasta en cierta forma se lo discrimina, sin la posibilidad de reorientar el proceso de aprendizaje, peor aún de rectificar métodos, técnicas utilizadas en la enseñanza.

En consonancia con ello, bajo el principio conductista de que solo es objetivo y científico aquello que se puede observar y medir; la conducta no solo se convierte en objeto de estudios de la Psicología, sino que también, constituye la evidencia más fundamental en la evaluación educativa tradicional para comprobar si el alumno aprende o no. Para ello, el maestro debía estructurar en las planificaciones curriculares, objetivos de conducta observable que serán alcanzados y medidos luego de una experiencia educativa. Si el objetivo consistía por ejemplo como dice Jorge Villarroel, en: enumerar las cinco fases de potabilización del agua, la evaluación de igual manera se limitaba a solicitar del estudiante lo siguiente: enumerar las cinco fases de potabilización del agua. Si conseguía la conducta esperada, se valoraba el aprendizaje como exitoso mediante la calificación respectiva, sino se conseguía esta conducta, el error cometido por los alumnos le significaba; una baja nota, una reprobación, una sanción y pocas veces la recuperación de su rendimiento mediante nuevas oportunidades y sistemas de trabajo.

5.3.2 Modelo Pedagógico Activista

Explicar el constructivismo en la escuela, significa inevitablemente relacionarla con la escuela activa, diversos sectores de orden social, político, científico y pedagógico se desarrollaron para dar lugar a nuevos paradigmas que se plantearon a nivel educativo.

El capitalismo, como formación económica social, desencadenó profundos cambios en la infraestructura y superestructura social, a nivel económico, la libre empresa fijaba al individuo como centro de la actividad productiva

provocando un auge general sobre la “dignidad personal”, a nivel social se rompen los viejos vínculos patriarcales, las relaciones comerciales y monetarias penetran todos los poros de la sociedad llamando a la vida nuevos modelos de imitación y normas de conducta. Aparece un nuevo perfil de personalidad, inspirada en el autodesarrollo individual (que más tarde degenerará en individualismo)

En el plano político, surge un nuevo ideal del ser humano, la revolución francesa, por ejemplo, planteaba a nivel ideológico jurídico: los derechos humanos y la libertad del hombre. En lo que respecta a la ciencia; la producción capitalista desarrolló ampliamente la física mecánica, la metalurgia, la matemática, la geometría y más tarde distintas formas de energía. En este auge científico, las investigaciones de Charles Darwin, enfatizaron el valor de la actividad para entender que solo subsisten las especies que cambian dinámicamente sus estructuras para ajustarse a las nuevas condiciones de existencia. Finalmente, los avances de la Psicología, en general y de la corriente cognoscitivista en particular, nos permiten valorar la importancia de la actividad para el desarrollo humano.

Con estas variaciones significativas, aparecen nuevas ideas progresistas en la educación, se comienza a reinterpretar y cuestionar las prácticas educativas basadas en el autoritarismo y mecanicismo. Lo fundamental era considerar al alumno un sujeto y no un objeto de la educación. Dewey en los Estados Unidos, Freinet en Francia, Montessori en Italia, Decroly en Bélgica fueron entre otros los que desarrollarían la escuela nueva fundamentado en el modelo activista.

Los principios en los que se fundamenta la corriente activista, íntimamente ligada con los postulados del constructivismo, tenemos:

5.3.2.1. El fin de la escuela, consiste en educar a los alumnos para la vida.

Para cumplir con esta finalidad, la educación no debe transmitir información, sino más bien permitir que el alumno se relacione con la naturaleza y la realidad, de una manera libre y autónoma. De esta manera la escuela dejaría de ser una isla independiente con la existencia para convertirse en una promotora del contacto real con el mundo, de tal suerte que los alumnos se eduquen junto con esta realidad y a través de esta realidad aprendan a subsistir y a vivir.

Educar para la vida, involucra dejar que el alumno experimente y en función con esta experiencia hacer que actúe y piense a su manera, según las conclusiones y valoraciones a las que hayan llegado. En consecuencia, el maestro debe cumplir un papel secundario y el ambiente escolar debe propiciar los espacios necesarios de modo que esté libre de restricciones y obligaciones paralizantes como existía en la escuela tradicional.

5.3.2.2 Los contenidos de enseñanza deben ser la naturaleza y la vida misma.

Comenius dice, citado por Zubiría " lo que le faltaba a la escuela era el conocimiento directo de las cosas. Los partidarios de estos principios lucharon por conseguir que los contenidos se relacionen con la naturaleza concreta y con la vida., tal postura condujo a la reivindicación con lo cotidiano y lo circunstancial.

5.3.2.3 Lo que se va a enseñar, debe organizarse desde lo simple y concreto hasta lo complejo y abstracto.

Al considerar la experiencia como la madre del saber el activismo necesariamente adopta una secuencialización empírica. Se partirá de la manipulación y el contacto directo con las cosas para en función de ellas llegar al conocimiento y a los conceptos.

El cómo esta experiencia y manipulación se convierten en conocimientos generales y abstractos es una pregunta a la que el activismo no responde en forma argumentada. Simplemente se asume que la experiencia encierra en sí misma la capacidad de organizar el conocimiento y garantizar su retención.

5.3.2.4 El Alumno Aprende Haciendo.

En contraposición con la escuela tradicional, la escuela activa manifiesta que se aprende haciendo, por lo tanto, hay que permitir al niño(a): observar, trabajar, actuar, experimentar y dejar que se exprese, en tanto que el maestro debe simplemente escuchar. Como el alumno se convierte en el artesano de su propio conocimiento, la escuela debe tomar en cuenta sus intereses y necesidades cognoscitivas. Es más, esta debe garantizarle el autoconstrucción del conocimiento, el autoeducación y la posibilidad de que el niño(a) o el joven aprenda a gobernarse para sí.

Como lo expresó Agustín Nieto Caballero, citado por Zubiría. "esta escuela es la escuela del movimiento de la

vida. Se hace a un lado los caducos libros., se abandonan las palabras dogmáticas y frías, el maestro habla con un lenguaje sencillo y cada niño usa un lenguaje natural; en vez de aprender definiciones listas y abrumadoras, se va tras de las cosas mismas. Se marcha el maestro al campo con sus niños, allí enseña, más bien parece que con ellos estudia geografía. Siguiendo el curso de un río o historia natural en presencia de los insectos y de las plantas. Con ellos va a una fábrica y allí los niños se dan cuenta del trabajo – lección de sociales. Sale con ellos de paseo por la ciudad y ante la estatua de un héroe nacional, le da una hermosa lección de historia patria.

Siendo la acción, el talón de Aquiles de la escuela nueva, se asume que: para comprender sobre las cosas hay que dejar que el alumno se acerque a las plantas y a los animales para conocer sobre las ciencias naturales, visite museos y fábricas para conocer el mundo social y realice acciones como escribir para alcanzar habilidades literarias.

5.3.2.5 Los recursos didácticos son útiles del alumno y su manipulación permitirá el desarrollo de capacidades intelectuales.

Los nuevos materiales serían diseñados para el alumno y no para el profesor, estaban destinados para mejorar los sentidos del alumno, especialmente del niño a través de su manipulación, por consiguiente, las anteriores modificaciones hacen que los materiales no sean considerados como recursos didácticos sino como fines en sí mismos, no constituyen un medio para facilitar la enseñanza, sino que son la enseñanza misma, por tal razón, manipular es aprender para el activismo

5.3.3 Modelo Pedagógico Conceptual

La pedagogía conceptual, fundamentada Psicológicamente por el cognoscitvismo plantea los siguientes principios educativos. (Tomado de Julián de Zubiría).

5.3.3.1. El fin de la escuela, es preparar seres humanos de cara al futuro y no al ayer como intentó la escuela tradicional. Para ello es necesario la promoción del pensamiento, las habilidades y los valores.

La acelerada tendencia a la desaparición de las economías nacionales, la gigantesca revolución en las telecomunicaciones generada por el fax, la televisión por cable, las redes de computadores, el teléfono celular y la crisis y virtual desaparición de

los sistemas sociales, traen como consecuencia a futuro cambios en las formas de vida familiar, social, económica, laboral e individual, ante lo cual es necesario modificar los sistemas educativos actuales.

Ya no se trata de transmitir información como antes, sino de desarrollar la capacidad en el mundo de realizar inferencias inductivas y deductivas de gran calidad ante la gran cantidad y variedad de conocimientos que la ciencia moderna genera y reproduce. “los alumnos, dice Julián de Zubiría, tendrán que vivir una vida de adultos en un mundo en el cual la mayor parte de los hechos aprendidos hace años habrán sido cambiados o reinterpretados”. Es más, el alumno vivirá en una sociedad en la que cualquier información estará presente en libros, calculadoras y microprocesadores. Una simple tecla de computador bastará para resolver el problema de la ausencia de cualquier información. De manera que ya no es un problema los nombres de accidentes geográficos, los datos históricos, los nombres de plantas y cualquier otra forma de información específica. Más que eso es necesario para el futuro, que el alumno cuente con una buena calidad de conceptos y categorías que le permitan acceder al estudio de cualquier ciencia, así como también comprender el mundo social y físico, de acuerdo a la visión que se tenga en la época contemporánea.

Así mismo, es fundamental para el futuro el desarrollo de habilidades y valores que le faciliten al educando la convivencia con los demás, la comprensión y la práctica deportiva.

5.3.3.2. Los contenidos que deben trabajar en las escuelas, comprenden: el conjunto de conceptos básicos de las ciencias, habilidades básicas propias de cada área y los valores relacionado con ellos.

En primer lugar, la escuela debe garantizar que los principales conceptos de la ciencia sean apreñados por los alumnos(as) desde los primeros años de escolaridad. Los conceptos

constituyen representaciones abstractas y generales de la realidad y, por tanto, en la medida en que se presenten de una manera clara y diferenciada se podrá acceder a la información particular y específica. Es decir, las asimilaciones de conceptos generales deben preceder, en la escuela, a los conocimientos particulares y específicos. Es evidente, dice Julián Zubiría, que sin unas previas herramientas conceptuales construidas no es posible acceder al conocimiento particular. Por ejemplo: no tendría sentido el estudio de la fotosíntesis sin los conceptos previos de: planta, alimento, luz solar, energía. Sería imposible comprender significativamente el proceso de la revolución francesa si previamente no existiera en las estructuras cognitivas del alumno(a) conceptos básicos de: monarquía, burguesías, feudalismo, revolución, capitalismo.

En segundo lugar, para el desarrollo de las habilidades más que todo de carácter intelectual es necesario diferenciar entre instrumentos de conocimiento y las operaciones intelectuales, mientras que los instrumentos de conocimiento son intradisciplinarios que se forman en el interior de las disciplinas científicas, ya que cada una cuenta con conjunto de nociones, conceptos, categorías y principios que explican la realidad natural social o física, las operaciones intelectuales, en cambio, son interdisciplinarias ya que la inducción, deducción, el análisis, la síntesis, etc., se forman y se necesitan para el trabajo en conjunto de todas las áreas.

5.3.3.3. Con respecto a la metodología, la Pedagogía Conceptual se centra más en los tipos de aprendizaje que en los métodos de enseñanza.

Es fundamental comprender que el problema de la educación, dice esta corriente, no está en los métodos utilizados en la escuela, como se suele pensar. Un aprendizaje no es memorístico por los métodos que utiliza, sino porque lo que intenta ser aprehendido no puede serlo dadas las condiciones cognitivas del alumno y del material a aprender. Así, por ejemplo, si los conocimientos previos del alumno no son trabajados deliberadamente la asimilación de conocimientos científicos será obstaculizada y en lugar de favorecer un aprendizaje significativo se obtendrá

como resultado un aprendizaje mecánico. Los prejuicios, fruto de la experiencia espontánea, son los primeros obstáculos a vencer para la asimilación firme de los conocimientos científicos.

En tal virtud, la preocupación principal de la escuela debe estar centrada en garantizar que los aprendizajes sean significativos para sus estudiantes, es decir que se vinculen de manera sustancial con sus estructuras cognitivas. Por tal razón el problema de la escuela conceptual no es de métodos sino de tipos de aprendizaje.

Bajo estas consideraciones, la Pedagogía Conceptual recomienda utilizar el aprendizaje por descubrimiento en el periodo nocional y el aprendizaje receptivo significativo en el periodo donde se empieza a asimilar los contenidos científicos abstractos y generalizados.

Finalmente, partiendo de los estudios cognoscitivos sobre la influencia de los conocimientos en el aprendizaje, la Pedagogía Conceptual recomienda provocar el desequilibrio de las estructuras cognitivas, esto significa los cambios que ocurren mentalmente al dominar instrumentos de conocimiento más amplio y generales con relación a los existentes anteriormente: los conceptos a las nociones y las categorías a los conceptos.

5.3.3.4. La evaluación es un elemento curricular que le permite a la Institución educativa realizar un diagnóstico para tomar decisiones.

La evaluación dentro de la concepción conceptual es más integral y completa en comparación con las escuelas anteriores. Por un lado, se recomienda aplicar la evaluación para diagnosticar y conocer la situación real del estudiante.

Con respecto al qué evaluar, la Pedagogía Conceptual plantea la necesidad de valorar lo afectivo, psicomotor y especialmente lo cognoscitivo del estudiante.

Por último, recomienda seleccionar los instrumentos y técnicas de evaluación cualitativas y cuantitativas según los propósitos de la

evaluación y los criterios que van a ser considerados en la evaluación.

5.3.4 Modelo Pedagógico Marxista

“La Pedagogía dominante es la pedagogía de la clase dominante”. Como parte de la superestructura social, la educación está encaminada a reproducir las relaciones sociales de poder; en la medida en que se concibe intencionalmente como un proceso de adaptación del individuo al medio.

Dentro de la concepción pedagógica burguesa se ha intentado demostrar ayer, hoy y siempre que esta adaptación del individuo al ambiente garantiza su salud. Sin embargo, desde las posiciones marxistas se infiere, en la cuestión educativa, la necesidad de la transformación humanas y de su medio, precisamente porque las actuales condiciones sociales de vida no permiten vivir dignamente ni desarrollarse con plenitud. Tomando como referencia la concepción histórica social del aprendizaje la Pedagogía marxista contempla los siguientes principios.

5.3.4.1. El fin de educación marxista consiste en contribuir para la liberación del ser humano de la alienación a la que está sometido, por medio del cambio social.

La actividad transformadora del ser humano sobre el mundo exterior produce valores en los que se refleja la esencia humana, gracias a la producción material la naturaleza se convierte en obra humana y en realidad humana. Por tal razón, el trabajo representa una actividad cuyo contenido no es sino la objetivación de la vida genérica del hombre. Gracias al trabajo, dice Suchodolsky, el hombre se desdobra no solo espiritualmente en la conciencia, sino también realmente al contemplarse y crearse.

Sin embargo, esta característica esencial del trabajo es mermada bajo las condiciones de vida de la propiedad privada capitalista, precisamente porque los seres humanos son alienados.

El individuo, deja de participar de la esencia humana debido a que las circunstancias le exigen que se dedique únicamente a luchar por su subsistencia física. Ya no vive para producir sino simplemente produce para vivir; el sujeto convierte su esencia en medio de existencia, razón por la cual las capacidades más propias y **fundamentales del ser humano se vuelven ajenas.**

Bajo estas circunstancias el individuo pierde la comprensión de su propia esencia y se hace falsas representaciones de lo que él es. Así, por ejemplo: cree que el valor de la personalidad está en lo que uno tiene, acepta una imagen consumista de la felicidad, confunde libertad por libertinaje, etc.

El conocimiento de las leyes objetivas del desarrollo social, nos advierten sobre las contradicciones cada vez más agudas que se presenta entre las fuerzas productivas y relaciones de producción, estas situaciones desencadenan antagonismo entre dominantes y dominados.

Consecuentemente, la tarea del docente es formar en los alumnos la personalidad y la conciencia de clase, proporcionando información mediante actividades encaminadas a cuestionar el sistema, esto es, a hacer valer los derechos humanos, a respetar los recursos nacionales, a promocionar la identidad cultural, a contrarrestar el consumismo, ya que la verdadera educación debe tener como base la participación del individuo en el movimiento del desarrollo histórico.

5.3.4.2. Los contenidos de pedagogía marxista deben contemplar las formas de conciencia social progresista y su relación ente ellas.

La clase social que tiene el poder económico, dispone al mismo tiempo de todos los medios intelectuales que le permiten imponer su ideología dominante.

En tales circunstancias, la educación sirvió y sirve como instrumento de fortalecimiento del poder hegemónico de las clases privilegiadas, precisamente porque propaga una ideología en consonancia con dicho poder. El oscurantismo, el hedonismo, la superstición, el cientificismo, el ascetismo, el fideísmo, el estoicismo, el escepticismo, etc., han sido propagados directa o indirectamente por la educación en las sociedades clasistas, para salvaguardar los intereses de los grupos dominantes.

Ante tal situación Marx decía que, si la educación es afectada en forma camuflada o abierta por el poder, es necesario arrancarla de la influencia de la clase dominante y ponerla al servicio de los sectores populares, en tal virtud es menester estructurar programas educativos de avanzada, acorde con las necesidades de cambio, y que a su vez contemplen las formas de conciencia social progresista.

5.3.4.3. En cuanto a la metodología, la pedagogía marxista plantea la necesidad de establecer una relación dialéctica entre el método didáctico y el método científico.

En ese sentido, vale diferenciar que el método científico sirve para descubrir, reformar y refutar una verdad, mientras que el método didáctico sirve para transmitir una verdad.

En la educación básica es más dominante y necesaria la utilización del método didáctico, precisamente porque las formas superiores de conciencia social que la humanidad le ha costado formar miles y millones de años requiere ser apropiado por las “mentalidades incipientes” (niños y niñas) en forma organizada (no espontánea); crítica (no memorística); activa (no pasiva); precisa (no superflua) de manera que conduzca al desarrollo integral de su personalidad. La situación cambia dialécticamente con los/las estudiantes adolescentes y universitarios. Con ellos es menester utilizar predominantemente el método científico, pues ya han interiorizado formas superiores de pensar, (siempre y cuando se dirija adecuadamente desde un inicio), la inteligencia y las cualidades psíquicas de su personalidad han adquirido y adquirirán mayor madurez, en la medida en que se eduquen no para actuar, sentir y conocer sobre lo que ya se ha alcanzado socialmente, sino precisamente para confirmar las verdades, realizar nuevas aportaciones y efectuar nuevos descubrimientos mediante la interpretación de la realidad objetiva, a base de la investigación.

La relación entre: Contenidos, actividad del docente y actividad de los alumnos, en el proceso de transición del método didáctico al científico, implica la posibilidad de que el educando adquiera cada vez más mayor autonomía en el aprendizaje, lo que significa la oportunidad para desarrollar la capacidad (con la responsabilidad del maestro) de aprehender a aprehender. Esto lo habilita para alcanzar resultados desconocidos, para establecer conclusiones nuevas, estructurar teorías originales o para asimilar, en caso de necesidad, materias que no se enseñan en clase.

Ahora bien, para la aplicación tanto del método didáctico como del científico, hay que considerar los planteamientos de Kápterev, quien manifestaba lo siguiente; “la educación solo puede actuar sobre la base del autodesarrollo”. El proceso pedagógico no es solamente una cuestión de influencia externa sino también un proceso que implica de

que el alumno se forme por medio de su propia actividad (esto está en relación con la concepción histórico social del aprendizaje). Los conocimientos, las habilidades, los hábitos conscientes y sólidos se consiguen cuando el maestro, mientras enseña influye sistemáticamente sobre los alumnos y organiza consecutivamente determinadas actividades de aquellos. Actividades no solo de estudio; sino además de acción comunitaria, deportivas, culturales, artísticas y políticas, cuyas repercusiones para la formación de la personalidad y la conciencia del sujeto son altamente significativas. (Véase actitud y desarrollo psíquico: Juan Durán).

Para el desarrollo moral, físico e intelectual del estudiante, es necesario, además, de acuerdo a la tesis materialista dialéctica, en alentar las contradicciones que se presentan (como en todo fenómeno) durante el automovimiento del alumno(a).

Un conocimiento que no haya sido extraído de la práctica y que no ha sido sometido a su confiabilidad por medio de la misma práctica; se vuelve dudoso y más que todo no brinda seguridad al alumno para su acción.

Como se puede apreciar, el desarrollo del conocimiento humano, desde las posiciones marxistas, implica una espiralidad. Partiendo de la práctica, dice Tomaszewski, el conocimiento humano pasa por las etapas de la observación viva y el pensamiento abstracto para reincidir sobre la práctica; el sujeto aplica en ella el nuevo conocimiento y deja que éste, a su vez sufra la prueba de determinar el grado de su veracidad. Sin embargo, el conocimiento no vuelve a la práctica en su antigua forma, sino en una configuración más valiosa, en un plano superior y desde este plano más elevado comienza un nuevo proceso que conducirá a una práctica superior y útil.

En definitiva; acción – conocimiento – acción, es fundamental no solo para asimilación consciente de contenidos, sino más que todo, que los/las estudiantes se conviertan en gestores de la construcción de una nueva sociedad.

5.3.4.4. Los recursos didácticos, mediatizan la relación entre el sujeto histórico y el objeto no solo para asimilarlo mediante su transformación, sino también, para transformar al propio sujeto conforme este se apropia del objeto que transforma.

Es necesario puntualizar que los medios y las demás ayudas que se utilicen para el aprendizaje no garantizan automáticamente la efectividad del proceso. Por más modernos que sean; no pueden convertir a un maestro en malo ni bueno, ni a un estudiante en excelente o mal aprendiz. Su efectividad, dependerá del tipo y la manera como se realizan y estructura la actividad de estudio y las demás formas de actividad que posibilitan al apropiarse de la experiencia histórica social.

Para la selección de los recursos, dice Jorge Villarroel, es necesario, en primer lugar; tomar en cuenta: la naturaleza de la asignatura, los objetivos de la enseñanza, los métodos a utilizarse y la actividad que van a cumplir los alumnos. En segundo lugar; la disponibilidad del entorno y de la institución. Y, en tercer lugar; la evaluación de los contenidos culturales e ideológicos que se pretenden impartir en la prensa, radio, televisión y textos escolares.

Entre los principales tipos de recursos, de acuerdo al autor anteriormente señalado, tenemos:

1 El entorno: en el que podemos encontrar el medio natural (geográfico, ecológico, turístico); productivo (fábricas, empresas, talleres, artesanías); social (población, grupos etnográficos,) y cultura (museo, bibliotecas, exposiciones, conferencias).

2. Medios Electrónicos: como, por ejemplo; computadoras con sus respectivos programas, comunicación vía satélite (tele-conferencia, video-conferencia); telefax, telefacsímil.

3. Medios de Comunicación: televisión. Cine, radio y prensa.

4. El texto: siempre y cuando esté correctamente diseñado en forma científica, didáctica e ideológica.

5. Los medios audiovisuales: como, por ejemplo: pápelografos, retroproyectores, proyector de diapositivas, maquetas, modelos carteles, y pizarras magnéticas.

5.3.4.5. La evaluación se utiliza para aumentar las posibilidades de éxito, tanto de la enseñanza como del aprendizaje, mediante procesos de crítica y autocrítica.

La evaluación, desde la concepción marxista tiene las siguientes características:

- Es dialéctica y no dogmática.

- Es democrática y no excluyente.
- Es colectiva y no solamente individual.
- Es rigurosa y no arbitraria.
- Es sistemática y no ocasional.
- Es documentada y no casual.
- Es formativa y no discriminada.

Para cumplir con tales características, es necesario realizar cambios en la evaluación tradicional, considerando los siguientes aspectos:

1. El Objeto de Evaluación. - se requiere evaluar no solamente los aprendizajes sino además el desempeño docente y administrativo institucional. Como dice Danilov: "La comprobación de los conocimientos ayuda a regular las labores docentes e invita a estudiar mejor a los alumnos".
2. Los agentes evaluadores. - toda la comunidad educativa debe evaluarse su desempeño, bajo procesos constructivos de crítica y autocrítica.
3. Los métodos y técnicas. - es necesario aplicar técnicas cualitativas como también cuantitativas.
4. Los momentos de la evaluación. - se necesita aplicar la evaluación en forma inicial, procesal y final.; es decir, la comprobación de los conocimientos, hábitos y capacidades entra en todas las fases del proceso docente.
5. La funcionalidad. - no se trata de evaluar para sancionar, desacreditar y discriminar el alumno, se trata de evaluar para a orientar oportunamente, prevenir dificultades y tomar decisiones correctivas.

5.4. MARCO CURRICULAR

COMPONENTES CURRICULARES

Atendiendo a la formación integral de los estudiantes, los institutos deben contemplar en sus planes de estudios módulos que integren competencias específicas, (Técnicas, competencias para la empleabilidad y competencias formativas en situaciones reales de trabajo).

Competencias específicas (Técnicas).

Conocimientos, habilidades y actitudes específicas vinculadas con una carrera profesional necesarias para que los estudiantes se adapten e inserten con facilidad para desempeñarse en una función específica en un espacio laboral determinado.

Competencia para la empleabilidad.

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

Se relaciona con competencias vinculadas con expresar y comunicar, trabajar en equipo, trabajar en situaciones cambiantes y retadoras, comprender e interactuar en el medio en el que se desenvuelve, resolver problemas, direccionar la actitud al logro de objetivos superando las dificultades que se presenten, tomar decisiones, evaluar implicancias e impactos de su acción, emprendimiento, manejo de las tecnologías de la información y la comunicación.

Cabe indicar que se puede incorporar competencias básicas según necesidad y previa evaluación de parte del IESTP-R, a fin de asegurar un nivel homogéneo que permita la adquisición de las competencias específicas.

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

Experiencias formativas en situación real de trabajo.
se conciben como un conjunto de actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales de trabajo, a fin de complementar las competencias específicas (Técnicas) y de empleabilidad vinculados con una carrera profesional.
El ámbito donde se podrá desarrollar dicha experiencia formativa puede comprender:

La empresa, desempeñándose en actividades vinculadas con las capacidades a lograr en la carrera profesional; y
El centro de formación a través de proyectos/actividades productivas vinculadas con las capacidades a lograr en la carrera profesional.

5.5. EL PROYECTO CURRICULAR DEL I.E.S.T.P. – RIOJA.

Siendo el currículo la expresión pedagógica de los principios, fines y objetivos de la educación, la cual organiza las capacidades, contenidos y actividades y experiencias de aprendizaje de manera global y orgánica, diversificarlo y flexible donde hace explícita las intenciones del sistema educativo y sirve de guía para organizar las situaciones de aprendizaje, determinar los grados de logro de las acciones educativas, definir la interacción de los sujetos, los elementos y procesos curriculares.

En esta perspectiva el currículo debe ser tomado como proceso continuo de contextualización y construcción que involucre al docente y al estudiante en su diseño, ejecución y evaluación.

Por ello planteamos que el currículo puede ser concebido como propuesta para la acción educativa sustentada en una permanente reflexión sobre su propia práctica.

CARACTERÍSTICAS

a. INTEGRAL.

Donde articule a los sujetos, elementos y procesos que intervienen en la acción educativa y cubre todos los dominios conductuales (cognitiva, afectivo – actitudinal, psicomotora y social) de la persona, así como el dominio técnico de una carrera profesional. Es decir, lograr en forma equilibrada, en función del perfil profesional, el aprendizaje de un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que faciliten la adquisición de las competencias técnicas y genéricas para ejercer un buen desempeño profesional.

b. DIVERSIFICADO.

Porque el currículo se contextualiza para satisfacer las necesidades, resolver los problemas de la comunidad educativa y responder a las características de la realidad económica, productiva, social, lingüística y cultural de la región.

c. VINCULADO A LA PRODUCCIÓN LOCAL Y REGIONAL.

Los contenidos y actividades de enseñanza y aprendizaje se planifican a partir de las características del entorno productivo local y regional, asimismo del conocimiento de los recursos y tecnologías locales, a fin de difundirlas, aprovecharlas en la solución de problemas de carácter productivo y tecnológico.

d. FLEXIBLE.

Porque se adapta a las necesidades del entorno productivo, a las posibilidades del centro de formación y a los intereses y problemas de los alumnos; de este modo los propósitos curriculares responden a la problemática detectada y priorizada en el diagnóstico, con la finalidad de desarrollar competencias requeridas por el mercado laboral.

e. FUNCIONAL

Se organiza preferentemente en forma de bloques de asignaturas y módulos afines, que habilitan gradual y progresivamente al estudiante para la ejecución de funciones y tareas productivas, posibilitando su inserción al mercado laboral antes de haber concluido los estudios.

f. PRÁCTICO.

Propicia las experiencias de aprendizaje que están directamente relacionadas con la formación tecnológica, dando preferencia a los aspectos prácticos de la carrera.

g. TERMINAL.

Está diseñado para ofrecer las experiencias de aprendizaje necesarias para garantizar el desempeño de funciones organizativas, ejecutivas y de supervisión; en los niveles correspondientes a un orden jerárquico ocupacional en el mundo laboral.

5.6. PRINCIPIOS PEDAGOGICOS

Al lograr que los docentes, alumnos y población se encuentren plenamente identificados con nuestra institución, nuestra filosofía tiene como eje central articular lo pedagógico con lo técnico y social, incorporando a su axiológica principios como la participación, democracia

5.7. PERFIL IDEAL DEL ESTUDIANTE DEL IESTP RIOJA

PERFIL IDEAL	
Creativo e innovador	Es creativo innovador, promueve la producción de innovación; busca alternativas de solución y estrategias originales a los problemas que enfrenta, orientándolas hacia el bien común e individual libremente.
Investigador	Busca, maneja y organiza información significativa diversa y actualizada, siendo capaz de analizarla, compararla y construir nuevos conocimientos a partir de ella.
Emprendedor	Emprende nuevos proyectos y retos e ir más allá de donde ha llegado en el marco de la empleabilidad.
Organizado	Planifica la información, su tiempo y actividades, compatibilizando diversos aspectos de su vida personal y social, anticipando su actuar con el fin de tomar decisiones oportunas.
Comunicativo	Expresa con libertad lo que piensa y siente, comprende mensajes e ideas diversas siendo dialogante y capaz de escuchar a otros.
Crítico y reflexivo	Tiene pensamiento crítico entendido como la capacidad de discrepar, cuestionar, argumentar y afirmar sus opiniones.
Proactivo	Afronta con seguridad y energía ante sucesos diversos conjugando variables y factores para llegar a

	soluciones adecuadas, adelantándose a los hechos, siendo diligente, independiente y con iniciativa.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

Responsable	Conoce sus derechos y deberes y cumple con la realización de sus deberes, así como con los compromisos asumidos.
Democrático	Genera consensos y toma decisiones con criterio, es respetuoso de las reglas de convivencia y asume una participación democrática y responsable en todos los espacios participativos.
Ético y moral	Emite juicios de valor de manera reflexiva a la luz de los valores universales y actúa conforme a ellos con actitud positiva frente a las diferencias culturales, ideológicas y filosóficas.
Puntual	Tiene la virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea requerida o satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona.
Solidario	Toma conciencia de las necesidades de los demás y el deseo de contribuir y de colaborar para su satisfacción
Respeto	Es la consideración especial que como alumno tiene a alguien o incluso a algo, al que se le reconoce valor social o especial.
Identidad	Se identifica con su institución; Tiene rasgos propios que lo hacen diferente a los demás.

5.8. PERFIL DEL EGRESADO DEL IESTP RIOJA

El egresado del IESTP Rioja cuenta con el dominio de:

5.8.1. COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD.

- Se comunica de manera asertiva en su entorno de trabajo, además lee y comprende información escrita de documentos técnicos y comerciales, manuales, gráficos, mapas, planos y programas según su carrera profesional
- Muestra disposición para adecuarse continuamente a los cambios tecnológicos del mundo globalizado y medios de aprendizaje que facilitan la adquisición, procesamiento y aplicación de conocimientos, habilidades y destrezas.
- Genera confianza y mantiene una opinión positiva de sí mismo, demostrando honestidad e integridad
- Asume con responsabilidad y perseverancia sus obligaciones y compromisos profesionales y sociales.
- Desarrolla sus actividades individuales y grupales de forma planificada

- Asume liderazgo para trabajar en equipo a fin de lograr los objetivos y metas de la organización.
- Demuestra empatía con los clientes internos y externos, para contribuir a la solución de problemas laborales.
- Respeta y comprende los diversos puntos de vista y las diferencias individuales, culturales y éticas, de acuerdo a las políticas de inclusión social.

5.8.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES

Son los conocimientos habilidades y actitudes específicas vinculadas con una carrera profesional, necesarias para que los estudiantes se adapten e inserten con facilidad para desempeñarse en el campo laboral. (RSG. N° 311-2017-MINEDU).

- a. Aplica los principios tecnológicos de su profesión, en aspectos teóricos – prácticos con conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes positivas para contribuir en la producción de bienes o servicios.
- b. Realiza acciones de investigación tecnológica y de desarrollo de proyectos acordes con las necesidades reales del sector productivo en el que trabaja.
- c. Aplica los principios de administración para tomar decisiones y resolver problemas de organización y gestión empresarial.
- d. Ejecuta acciones de control de calidad en los recursos, procesos y productos.
- e. Ejecuta funciones, tareas y operaciones de los procesos de producción de bienes o servicios en la carrera profesional técnica.
- f. Adquiere, traduce y adapta conocimientos tecnológicos propios de su carrera profesional, con el propósito de participar en el proceso de transferencia de tecnología vertical y horizontal.
- g. Realiza tareas de planificación, organización, dirección, ejecución y control de las actividades inherentes a su profesión.
- h. Demuestra capacidad ejecutiva y organizacional que le permitan hacerse cargo de la producción, comercialización, gestión y administración de empresas de bienes y servicios.
- i. Formula, ejecuta y evalúa proyectos de producción relacionados con su profesión, identificando necesidades y oportunidades de trabajo, recursos, procesos de producción y control de calidad de manera eficiente y responsable.
- j. Organiza el desarrollo de los planes de seguridad laboral y ambiental para el mejor logro de los fines de la organización y la conservación del medio ambiente.

5.9. PERFIL IDEAL DEL DOCENTE DEL IESTP RIOJA

PERFIL IDEAL	
<p>DOMINIO I PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES Planifica el trabajo pedagógico definiendo competencias profesionales y personales pertinentes a las características de los estudiantes y sus contextos con dominio pedagógico y técnico de la especialidad, en el marco de un enfoque intercultural inclusivo y pertinente al mundo del trabajo.</p>	<p>COMPETENCIA 1 Planifica la enseñanza en interacción con sus pares, garantizando la coherencia de las competencias a ser logradas, las estrategias y contenidos curriculares, la evaluación y los recursos con el contexto productivo y laboral.</p> <p>COMPETENCIA 2 Diseña la enseñanza orientada al logro de competencias profesionales vigentes y a una ética ciudadana y del trabajo, basándose en la comprensión de las características de los estudiantes y sus contextos, el manejo de su especialidad y de los enfoques y procesos pedagógicos de la educación profesional.</p>
<p>DOMINIO II ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES Conduce el proceso de enseñanza con un enfoque que valora la inclusión, la diversidad en sus distintas expresiones, el emprendimiento y la conciencia ecológica, utilizando diversas estrategias de enseñanza, evaluación y un clima favorable de aprendizaje.</p>	<p>COMPETENCIA 3 Conduce el proceso de enseñanza con dominio actualizado de su especialidad, el uso de estrategias, métodos y recursos pertinentes al contexto e intereses de sus estudiantes, para que todos aprendan en situaciones prácticas del quehacer laboral y de manera reflexiva, crítica y autónoma.</p> <p>COMPETENCIA 4 Crea un clima propicio para el aprendizaje basado en la convivencia democrática, el respeto de la diversidad en todas sus expresiones y la afirmación personal y colectiva con miras a formar profesionales críticos, interculturales e innovadores</p> <p>COMPETENCIA 5 Evalúa el desarrollo de competencias de sus estudiantes considerando las demandas del mundo laboral, las diferencias individuales y los contextos culturales a fin de retroalimentarlos y generar compromisos en torno a propuestas de mejora</p>

<p>DOMINIO III PARTICIPACION EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ARTICULADA AL ENTORNO PRODUCTIVO - LABORAL Participa en la gestión de un proyecto educativo institucional vinculado a las necesidades vigentes del mundo productivo y laboral, el desarrollo sostenible, la diversidad cultural, los valores democráticos y la investigación e innovación tecnológica.</p>	<p>COMPETENCIA 6 Participa con actitud democrática, crítica y colaborativa, en el planeamiento, implementación, evaluación y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional, promoviendo su vinculación con las necesidades actuales del mundo del trabajo.</p> <p>COMPETENCIA 7 Participa en la elaboración y desarrollo de proyectos de investigación, innovación tecnológica y de emprendimiento productivo en el marco del PEI.</p> <p>COMPETENCIA 8 Establece relaciones de respeto y colaboración con el sector productivo, instituciones del Estado y la sociedad civil para incorporar sus aportes en los procesos y la mejora de la formación técnica.</p>
<p>DOMINIO IV DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE. Mejora de manera autónoma sus capacidades profesionales a través de la reflexión sistemática de su experiencia docente, participando en actividades formativas que garanticen su actualización profesional permanente y que evidencien una ética de compromiso con los estudiantes y con el desarrollo sostenible del país.</p>	<p>COMPETENCIA 9 Reflexiona de manera autónoma sobre su práctica docente y el saber actualizado de su especialidad para construir y afirmar su identidad profesional.</p> <p>COMPETENCIA 10 Toma decisiones asumiendo como prioridad los derechos del estudiante, su responsabilidad con la sociedad, la promoción del desarrollo sostenible del país y la conciencia ecológica.</p>

5.10. CONCEPCION Y ORGANIZACIÓN CURRICULAR

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

Esto implica que el docente del IESTP Rioja debe ser un mediador del proceso de aprendizaje, en tanto cree situaciones de aprendizaje que pongan al estudiante en una posición crítica, reflexiva, participativa, colaborativa, creativa, productiva y demuestre un comportamiento ético,

donde tenga un papel protagónico, que reflexione, que analice como aprende, que le falta, como es como persona y qué es capaz de hacer bien.

Los medios y las formas organizativas que se apliquen deben estar en función del aprendizaje que permita al estudiante el desafío de ser protagonista activo de su propio proceso formativo.

Para ello los planes de estudios de nuestras carreras profesionales deben responder al logro de un conjunto de competencias vinculadas al mercado laboral con puestos de trabajo articulados, que a su vez den una ocupación. Nuestras carreras se encuentran organizadas por módulos, donde cada módulo está compuesto por unidades didácticas que desarrollan competencias específicas (técnicas) propias de la carrera, competencias para la empleabilidad que facilitan la inserción, creación, permanencia y tránsito de un empleo a otro, y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo que complementan la formación. Cada módulo es terminal y certificable.

✓ **Programación curricular por competencias:** Definimos las competencias como una macro habilidad en la que involucran información, destrezas, capacidades y actitudes que se ponen en juego al realizar una función o tarea. La competencia sólo puede ser evaluada en una actividad y su uso en la educación se origina en la competencia laboral, al cual es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Lo que se espera lograr, por consiguiente, es aprender a saber hacer todos aquellos procedimientos necesarios para el cumplimiento e funciones que permitan un desempeño eficaz, incorporando las actitudes para el mundo del trabajo, El saber hacer bien, por lo tanto, implica aprendizajes cognitivos, procedimentales y actitudinales.

Componente conceptual. Es el conjunto organizados de conceptos, definiciones, datos que sustenta la aplicación técnica.

Componente procedimental: es el manejo de técnica, métodos y estrategias que se aplican siguiendo una secuencia ordenada de pasos, en busca de meta.

Componente actitudinal: es la disposición del individuo frente a diversos objetos valores e interés.

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

□ **Aprendizaje significativo:**

Los aprendizajes están involucrados en la adquisición de competencias deben ser significativos. Es significativo para el que aprende cuando parte del interés o necesidad del sujeto, está relacionado con sus experiencias anteriores, ha sido elaborado por el propio sujeto y se aplica en su vida cotidiana. El aprendizaje significativo es permanente y se integra a los otros conocimientos, y experiencia que tenga el sujeto; esta estructuración es finalmente la que le da sentido.

De la institución en los siguientes aspectos:

➤ **Equipo directivo y jerárquico comprometido:**

Los cambios en la institución no obedecerán solo a una norma que lo obligue a modificar lo anterior, los cambios, se realizan cuando hay voluntad para cambiar y esta no se alcanzará sino en la medida de que exista liderazgo en la institución, algunas personas que movilicen a los otros hacia el logro determinados objetivos. Es importante que el personal docente perciba un equipo y no solo unos jefes. El personal directivo y jerárquico es llamado a constituirse en equipo y asumir el compromiso del cambio y el reto de integrar al resto del personal en las decisiones que involucren el cambio. Para ello, se sugiere reunirse periódicamente con cada estamento: personal docente, administrativo, de apoyo y servicio. Es absolutamente necesario discutir con todos cada paso que se decida dar, escuchar y recoger sugerencia, crear los tiempo y espacios para atender al personal.

➤ **Funcionamiento de equipos docentes:**

El diseño y ejecución de actividades significativas de aprendizaje son responsabilidad no solo individual de cada formador sino también de los equipos de docentes en cada centro de formación. Los docentes se deben organizar para trabajar en equipos pedagógicos, por especialidad o por semestre académico. En esta forma se produce la sinergia, realizando el esfuerzo de unir inteligencias y capacidades con el fin de llegar a decisiones consenso.

➤ **Diseño curricular basado en competencias:**

Los aprendizajes significativos no se limitan exclusivamente a la información que pueda acumular el sujeto. El aprendizaje significativo se logra en el desempeño de una actividad de aprendizaje integrada a los saberes nuevo conocimiento. En este proceso, por tanto, intervienen elementos no cognitivos sino también procedimentales acompañados de una actitud hacia el aprendizaje. Los planes de formación deben potenciar el aprendizaje significativo y su diseño corresponder a este enfoque.

➤ **Rol del docente:**

Para el logro de aprendizajes significativos, el docente lejos de ser un transmisor de conocimientos tiene que ser un facilitador del aprendizaje. El docente orienta, dirige, acompaña, supervisa y evalúa las acciones de los estudiantes. Es el responsable de planificar adecuadamente, diseñando las actividades que permitan a los estudiantes explicar, fundamentando, un procedimiento, desarrollando además una actitud asertiva en el trabajo.

➤ **El eje de la actividad del aula es el aprendizaje:**

Esta característica está estrechamente ligada con el rol del docente. Es responsabilidad del formador planificar para cada sesión de aprendizaje las actividades que permitan al alumno construir nuevos conocimientos.

➤ **Estrategias de metodología activa:**

El docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, debe seleccionar la estrategia metodológica adecuada enfatizando el hacer fundamentado en el saber. La transferencia de los aprendizajes será posible en la medida en que el estudiante maneje diversas técnicas de búsqueda, selección y evaluación de información, es decir, aprenda a aprender.

➤ **Evaluación del proceso y del producto:**

La evaluación de los aprendizajes significativos en el enfoque por competencias es cualitativa y cuantitativa. La competencia se alcanza al final de un proceso y requiere de un conjunto de actividades secuenciadas entre sí de manera coherente. La evaluación de este proceso es cuantitativa, sin embargo, se tienen que evaluar los componentes de la competencia con instrumentos adecuados que nos informan de las dificultades y los logros que van experimentando los participantes.

➤ **Producción y uso de material didáctico:**

Este aspecto es fundamental para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. El material didáctico puede ser equipos, libros, revistas, maquetas, películas, etc.

5.11. COMPONENTES CURRICULARES:

La Institución para lograr la formación integral de nuestros estudiantes contempla en sus planes de estudio módulos que integran competencias específicas (técnicas), competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

5.11.1. Competencias para la empleabilidad

Está dado por los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse a lo largo de la vida en diferentes contextos, están vinculadas con características personales y sociales. En el ámbito familiar facilitan la inserción, creación, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional.

Se relaciona con competencias vinculadas con expresar y comunicar, trabajo en equipo, en situaciones cambiantes, bajo presión, comprender e interactuar con el medio en el que se desenvuelve, resolver problemas, manejo de tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

Durante el proceso de adecuación se irán incorporando competencias básicas según necesidad y previa evaluación del equipo de calidad a fin de asegurar un nivel homogéneo y que permita la adquisición de las competencias específicas, por lo que el grado de complejidad de las competencias se asociará al nivel de exigencia del contexto laboral, es decir debe ser complementario a las competencias específicas (técnicas) del plan de estudios.

Fortalecen las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción y desarrollo laboral y social.

Formar estudiantes para un aprendizaje permanente y complejo que implica aprender a aprender, aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer y aprender a emprender.

5.11.2. Competencias específicas (técnicas)

Este componente está constituido por el conjunto de procedimientos, conocimientos científicos y tecnológicos, así como actitudes requeridas para lograr las competencias propias de cada una de los programas de estudio, necesarias para que los estudiantes se adapten e inserten con facilidad para desempeñarse en una función específica en un espacio laboral determinado.

Las competencias específicas o técnicas se constituyen como un componente curricular que permite al estudiante adquirir el conocimiento y habilidades particulares para desempeñarse en un puesto de trabajo.

5.11.3. Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

Las experiencias formativas son actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y complementen los conocimientos, habilidades y actitudes impartidas a través de las unidades didácticas correspondientes.

Tiene carácter formativo y pone en evidencia las capacidades adquiridas en el proceso de aprendizaje. Asimismo, busca complementar la formación específica desarrollando habilidades sociales y personales relacionadas al ámbito laboral, vinculadas a un sistema de relaciones laborales y organizacionales de la empresa, su desarrollo constituye un requisito para las certificaciones modulares y la titulación.

Se concibe como un conjunto de actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales de trabajo, a fin de complementar las competencias específicas (técnicas) y de empleabilidad vinculadas con las carreras profesionales que ofertamos en la institución.

5.12. ORGANIZACIÓN DE LA FORMACION:

El Plan de Estudios define la forma como se organizan los contenidos de las carreras profesionales, para el efecto el IESTP Rioja está en proceso de adecuación al Diseño Curricular Básico actual y al finalizar el mismo debe tener las siguientes características:

- Tener una duración de 120 créditos como mínimo y como máximo con un 10% de créditos adicionales.
- Tener una duración de 2550 horas como mínimo y como máximo 3264
- Las competencias específicas (técnicas) deben abarcar 89 créditos, las competencias para la empleabilidad 19 créditos, y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo 12 créditos.

El total de créditos correspondiente a las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo se distribuirán en cada uno de los módulos formativos a lo largo del itinerario formativo de cada programa de estudios.

5.12.1. PROGRAMA DE ESTUDIOS:

Un programa de estudios en Educación Superior Tecnológica responde al logro de un conjunto de competencias vinculadas al mercado laboral con puestos de trabajo articulados, que a su vez dan lugar a una ocupación.

PLAN DE ESTUDIOS DE ESTUDIOS:

- a. El plan de estudios es la organización del conjunto de módulos formativos correspondientes a un programa de estudios, que ordenados y secuenciados permiten alcanzar las capacidades previstas. El módulo formativo contempla 3 componentes: Competencias específicas, competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo. Cada módulo será certificable.

Las competencias son funciones del proceso productivo que pueden ser desempeñadas por un trabajador, da cuenta en gran parte de los casos de un puesto de trabajo.

Las competencias específicas se organizan en unidades didácticas considerando la complejidad de los indicadores de logro mínimos exigidos y contenidos.

Las competencias para la empleabilidad se organizan en unidades didácticas y complementan las competencias específicas.

Las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, se desarrollarán en empresas afines y en el IESTP Rioja a través de proyectos o actividades productivas vinculadas a lograr las competencias del programa de estudios.

- b. Una misma competencia puede ubicarse en uno o más programas de estudios de la institución, siempre que sean de una misma familia productiva y/o actividad económica.
- c. El plan de estudios es de entera responsabilidad del IESTP Rioja, su organización corresponde a su modelo educativo y tendrá como referente las competencias definidas en su propio programa de estudios, así como los lineamientos curriculares establecidos en el DCBN.
- d. El IESTP Rioja realizará la supervisión y acompañamiento de los estudiantes que desarrollan experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, concluido el cual obtendrá una constancia calificada y firmada por el centro de trabajo.
- e. El plan de estudios considerará horas adicionales para talleres o actividades extra curriculares a fin de afianzar la formación técnica; estas horas no tienen valor en créditos.

5.13. SISTEMA DE EVALUACIÓN:

La evaluación de los aprendizajes debe entenderse como parte del proceso de aprendizaje y que debe contribuir a mejorar el desempeño del estudiante y del docente. En este sentido, la evaluación debe ser continua y basada en criterios e indicadores que valoren el dominio de los saberes prácticos como de conocimientos teóricos; asimismo debe incluirse aspectos actitudinales propios del quehacer profesional.

Las principales características de la evaluación, según el enfoque por competencias, son las siguientes:

Tiene por objeto principal los resultados, las pruebas y los criterios que la constituyen, se halla referenciada por criterios y no por normas, su expresión es preferentemente cualitativa más que cuantitativa, procura

establecer situaciones de evaluación lo más próximas posible a los escenarios reales en donde tiene lugar el desempeño de competencias. Para la evaluación de los aprendizajes se tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

Evaluación ordinaria.

Es un proceso permanente de obtención de información, análisis y reflexión sistemática sobre los aprendizajes de los estudiantes. Orienta la labor del docente y el estudiante, permite tomar decisiones sobre los ajustes a realizar sobre el proceso de aprendizaje, así como en los elementos y procesos del currículo.

La evaluación basada en competencias se centra en el logro de aprendizajes asociados a una unidad de competencia, a partir de estos se establecen los indicadores de evaluación que son evidencias observables y medibles, asimismo, sirven para orientar la selección de las técnicas y el diseño de instrumentos de evaluación.

El sistema de calificación empleará una escala vigesimal y la nota mínima aprobatoria es de 13 para las unidades didácticas y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo. La Institución procederá a la evaluación de los aprendizajes de acuerdo al reglamento de evaluación elaborado, el mismo que debe poner a disposición del MINEDU y de la DRESM.

Se considera aprobado el módulo siempre que se haya aprobado todas las unidades didácticas respectivas y la experiencia formativa en situaciones reales de trabajo de acuerdo al plan de estudios.

Los estudiantes rendirán evaluaciones de recuperación a fin de lograr la aprobación final de las unidades didácticas dentro del mismo periodo de estudios considerando criterios de calidad académica y de acuerdo a los lineamientos que se establecerá en el Reglamento Institucional. La Evaluación de recuperación se registrará en un Acta de Evaluación de Recuperación.

La evaluación extraordinaria

Se aplicará cuando el estudiante se reincorpora a sus estudios y tenga pendiente entre una o tres Unidades didácticas para culminar el plan de estudios con el que cursó estudios, siempre que no hayan transcurrido más de tres años. La evaluación extraordinaria será registrada en un Acta de Evaluación Extraordinaria.

Las Unidades didácticas correspondientes a un módulo que no hayan sido aprobadas al final del periodo de estudios deberán volverse a llevar.

El estudiante será separado de la carrera cuando haya sido desaprobado tres veces en una misma unidad didáctica.

El IESTP Rioja elaborará su reglamento institucional en el cual deben estar considerado los aspectos antes mencionados, incluyendo aspectos sobre las inasistencias del alumno, esta debe estar a disposición del MINEDU y de la DRESM.

5.14. PLANTEAMIENTO DE LA METODOLOGIA.

El alumno es protagonista de sus aprendizajes.

Buscar alternativas para mejorar su calidad de vida.

Construir su proyecto de vida de manera holística (enfrentar retos, auto disciplinarse, su integración personal y social, su jerarquía de valores, medio ambiente, etc.)

Trabajar por una sociedad con economía solidaria, organizada en torno al bien común.

Nuestra propuesta actual propone redefinir Unidades didácticas, seleccionando los contenidos y adecuándolos a la realidad local, provincial, regional y nacional, así como la utilización de métodos y técnicas que desarrollen la capacidad de razonamiento, análisis y síntesis; métodos activos que permitan en un 70% el desarrollo práctico y un 30% de desarrollo teórico, buscando su proceso de socialización, sin perder de vista la dimensión individualizada de la enseñanza. Cada programa de estudios implementará métodos y técnicas que permitan llegar al logro de competencias, tales como mapas conceptuales, círculos concéntricos, con menos contenidos teóricos y más experiencias que propicien la adquisición de hábitos y destrezas.

En el IESTP Rioja el docente es un mediador del proceso de aprendizaje, en tanto cree situaciones de aprendizaje que pongan al estudiante en posición crítica, reflexiva, participativa, colaborativa, creativa, productiva y demuestre un comportamiento ético donde tenga un papel protagónico que reflexione, que analice como aprende, que le falta, como es como persona y que es capaz de hacer bien.

Los medios y las formas organizativas que se apliquen deben estar en función del aprendizaje que permita al estudiante asumir el desafío de ser protagonista de su proceso formativo, seleccionar sus opciones, plantearse los objetivos que orientan su desarrollo y procurar los medios para hacerlo.

5.15. RELACIÓN INSTITUTO - COMUNIDAD:

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja nace por solicitud de la comunidad, para cubrir necesidades de desarrollo socioeconómico como propuesta de la provincia ya que esta es una zona estrictamente agropecuaria, agroindustrial con incremento del parque automotor en sus diferentes modalidades, y servicios como salud, infraestructura lógica y avance tecnológico; por lo cual se busca reforzar los lazos mediante la elaboración de convenios de apoyo mutuo y de prácticas para los alumnos.

De la misma manera es necesario mejorar la imagen Institucional mediante nuestra participación en diversas actividades como:

- Actividades culturales y deportivas por lo que es necesaria la creación de un taller de danzas y teatro, así como afirmar nuestra participación en actividades deportivas que motiven la participación del alumnado.
- Jornadas de participación de proyección a la comunidad que contribuyan al cuidado del medio ambiente.
- Organización de campañas medicas dentro de la ciudad y zonas peri urbanas
- Organización de escuelas de campo como proyección a la comunidad
- Organización de actividades que nos conllevará a atender a sectores vulnerables como madres solteras, comunidades nativas, personas con bajos recursos económicos y con habilidades especiales

5.16. DE LOS EGRESADOS:

- El IESTP Rioja implementará un sistema de seguimiento de egresados a fin de identificar los niveles de inserción laboral, tiempo para la inserción, niveles salariales, vinculación de los programas de estudio con la ocupación que desempeña, entre otros, este sistema será actualizado anualmente.
- Se reportará al MINEDU luego de 30 días de finalizado el periodo de estudios.
- Publicar en el sitio web institucional y redes sociales

5.17. ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y EMPRESARIALES.

- Los proyectos productivos y empresariales son actividades con fines de desarrollo económico que se desarrollan en el IESTP RIOJA sin generar competencia desleal con el sector privado, que fomente la implementación de los módulos de los programas de estudios y además son considerados como espacios laborales donde los estudiantes desarrollen parte de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, siempre que estén vinculados a las competencias técnicas del plan de estudios de los programas de estudios que se ofertan.
- Estos proyectos se organizarán en el IESTP Rioja de acuerdo a la normatividad vigente establecida para tal fin.
- Las actividades productivas y empresariales se iniciarán con la formulación de proyectos, para su ejecución, consolidación y evaluación, de ser un proyecto sostenible se convertirá en actividad productiva, procurando su autonomía administrativa y financiera por programas de estudio.
- Para viabilizar los proyectos productivos se buscará financiamiento interno o externo.

5.18. DEL USO DE TICs:

- El IESTP Rioja adoptará las tecnologías de información y comunicación como herramientas de apoyo a la gestión pedagógica, institucional y administrativa, para lo cual se mejorará continuamente las áreas con hardware y software actualizados.
- Se mantendrá la web institucional actualizada (www.iestprioja.edu.pe) con el fin de brindar información académica a la colectividad, así como dar a conocer aportes y experiencias a la comunidad local, regional y nacional.

VI: GESTION

6.1 DOCUMENTOS DE GESTION:

- 6.1.1. Proyecto Educativo Institucional
- 6.1.2. Plan Anual de Trabajo (por programa de estudio e institucional)
- 6.1.3. Reglamento Institucional
- 6.1.4. Cuadro de asignación de personal
- 6.1.5. Plan de supervisión y monitoreo que comprenda acciones de gestión institucional y pedagógica
- 6.1.6. Plan de Inventario de Bienes y Patrimonio de la Institución (de Altas y Bajas)
- 6.1.7. Plan de mantenimiento de infraestructura, equipamiento y mobiliario.
- 6.1.8. Manual de Organización y Funciones
- 6.1.9. Reglamento de Organización y Funciones
- 6.1.10. Reglamento de titulación
- 6.1.11. Texto Único de Procedimientos Administrativos
- 6.1.12. Plan Operativo Institucional
- 6.1.13. Reglamento de prácticas
- 6.1.14. Proyecto curricular y oferta formativa institucional
- 6.1.15. Plan de consejería, bolsa de trabajo, empleabilidad y bienestar estudiantil
- 6.1.16. Reglamento de Ingresos y Egresos de Recursos Ordinarios y Extraordinarios
- 6.1.17. Plan de trabajo del Área de Calidad (capacitación del personal dentro y fuera del Trabajo e implementación de acuerdo a las perspectivas y necesidades de la institución).
- 6.1.18. Plan de Investigación e Innovación Tecnológica.
- 6.1.19. Reglamento de Adquisiciones
- 6.1.20. Reglamento de Viáticos y asignaciones por comisión de servicio.
- 6.1.21. Reglamento de uso de Vehículos
- 6.1.22. Reglamento de Tesorería

6.2. PROCESO DE EVALUACIÓN

La evaluación es una de las acciones inherentes en la institución que debe ser ejecutado por los directivos en forma permanente y están sometidos todos los planes de trabajo, proyectos, el área administrativa, financiera y académica para hacer sugerencias, observaciones, hacer reajustes, cambios para mejorar las acciones desde la planificación, organización, ejecución no solo para tener un manejo eficiente sino para darle transparencia a la gestión institucional.

6.3 PERFIL IDEAL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL IESTP RIOJA

PERFIL REAL	PERFIL IDEAL
<input type="checkbox"/> Funciones no definidas	➤ Asignación de funciones específicas.
<input type="checkbox"/> Con escasa identificación institucional.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Personal identificado con la institución. ➤ Trabajo en equipo ➤ Personal capacitado en las funciones que realizan de acuerdo a su ➤ Atención con calidez y calidad. ➤ Con práctica de valores.

6.4 PERFIL IDEAL DEL DIRECTOR DEL IESTP RIOJA

DOMINIO	COMPETENCIA	DESEMPEÑO
<p>DOMINIO 1: GESTION INSTITUCIONAL: Conduce la institución hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, cuyas acciones Deberán estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan, para lo cual es necesario conocer el medio sobre el que se va a operar y las prácticas y mecanismos que deben utilizarse para el mejor desarrollo de las tareas educativas.</p>	<p>Competencias 1 Genera y posiciona en el medio una oferta formativa institucional basada en las necesidades del mercado laboral y las actividades que generan mayor empleabilidad y/o mayor ingresos económicos a la zona donde se desarrolla la institución, tomando en cuenta las oportunidades y riesgos posibles, así como los requerimientos propios de las organizaciones; logrando la sostenibilidad de la institución y el aporte de la misma al desarrollo económico de la zona.</p>	<p>Desempeño 1: Elabora un plan estratégico institucional en base al análisis de la organización tomando en cuenta su situación real del entorno, recursos y posibles cambios, reconociendo oportunidades de mejora, fortalezas y posibles riesgos, definiendo objetivos, metas e indicadores de medición de cumplimiento.</p>
		<p>Desempeño 2: Diseña e implementa una estrategia de posicionamiento de la institución basada en la calidad educativa, la oferta formativa y el aporte a la comunidad, que genere mayor número de estudiantes matriculados.</p>
		<p>Desempeño 3: Implementa una oferta formativa de calidad académica (teórica/práctica) de carreras técnicas a través de una plana docente calificada, una estructura adecuada y una gama de servicios de soporte al estudiante, que garanticen el desarrollo de competencias en los estudiantes (técnicas y de empleabilidad) según los requerimientos del sector productivo, y a su vez garanticen su permanencia en la institución hasta la culminación de la carrera.</p>

	<p>Competencias 2 Fortalece las relaciones con los Gobiernos locales y regionales, así como con las empresas a través de alianzas estratégicas destinadas al crecimiento y mejora de las habilidades de los estudiantes.</p>	<p>Desempeño 4: Realiza acuerdos de cooperación con entidades locales, regionales, públicas o privadas que permita mejorar infraestructura, equipamiento, gestión educativa y administrativa de la institución, así como generación de proyectos productivos (que permitan a los estudiantes formarse en situaciones reales de trabajo), en aras de brindar una mejor oferta educativa a los estudiantes y una oferta de profesionales competitivos al sector productivo.</p>
	<p>Competencia 3: Desarrolla procesos de mejora e innovación permanente en las áreas administrativa y académica, optimizando los resultados de la gestión de la institución, manteniendo una visión estratégica y de negocio que asegure la calidad educativa y sostenibilidad de la institución.</p>	<p>Desempeño 5: Realiza diferentes tipos de convenios con empresas y organizaciones privadas, así como con organizaciones públicas para el desarrollo de pasantías, prácticas, etc. que permitan asegurar el desarrollo formativo práctico de los estudiantes y favorezca posteriormente la inserción de los mismos al mercado laboral y le desarrollo de la comunidad.</p>
		<p>Desempeño 6: Evalúa periódicamente a través de un sistema de evaluación integrado de indicadores de eficiencia, los procesos académicos y pedagógicos de la institución para generar cambios que mejoren la propuesta formativa en beneficio de los estudiantes.</p>
		<p>Desempeño 7: Dirige la implementación de mejoras a nivel académico y administrativo, la promoción de proyectos de investigación educativa, innovación pedagógica y actividades productivas, que coadyuven al desarrollo de habilidades técnicas y de empleabilidad de los estudiantes que le permitan competir en el mercado.</p>

	Competencia 4 : Asegura el cumplimiento de la normativa legal vigente asociada a los procesos académicos y administrativos de la institución, salvaguardando la institucionalidad y funcionamiento de la organización	Desempeño 8: Aplica las normativas legales vigentes de EES y de los IES en el ejercicio de sus funciones, con compromiso y convicción de ejecutarlas para el buen manejo y control de la gestión.
		Desempeño 9: Asegura se cumplan todas las normativas legales, reglamentos y lineamientos vigentes para la gestión de los procesos tanto académicos como administrativos, a través de la difusión de las normas y la aplicación de medidas preventivas y correctivas.

6.5. Propuesta de Gestión Institucional

La propuesta de gestión debe ser el Democrático participativo.

Es el sistema administrativo democrático. Es el más abierto de todos los sistemas propuestos por Likert. Sus principales características son: Proceso de las decisiones son totalmente delegadas en los niveles organizacionales. Aunque el nivel institucional define las políticas y directrices controla únicamente los resultados, dejando las decisiones a cargo de los diversos niveles jerárquicos. Sólo en ocasiones de emergencia, la dirección toma decisiones; sin embargo, están sujetas a la ratificación explícita de los grupos involucrados: las comunicaciones fluyen en todos los sentidos y la empresa invierte en sistemas de información, pues son básicos para su flexibilidad y eficiencia; Relaciones interpersonales: el trabajo se realiza casi totalmente en equipos.

Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns

El modelo de liderazgo transformacional de Bernard Bass (1981) (1), habla de "liderazgo transformacional" como opuesto al "liderazgo transaccional" que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan.

De acuerdo con Bass y Avolio (1990), tales líderes logran estos resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

Estos factores representan los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional.

1. Influencia Idealizada (Liderazgo Carismático): Este es fuerte entre líderes que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.
2. Consideración Individualizada. Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores.
3. Estimulación Intelectual: Los líderes activamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos/problemas. Fomentan la creatividad, y enfatizan un re-pensamiento y re-examinación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición, así como una lógica más formal para solucionar los problemas.
4. Liderazgo Inspiracional: Los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. (Bass, 1985; Burns, 1978). Proveen visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo.

De acuerdo a Bass, "los problemas, cambios, inseguridades, y organización flexible llaman a líderes con visión, seguridad, y determinación que pueden mover a los subordinados para hacerse valer y unirse con entusiasmo en esfuerzos de equipo y metas organizativas compartidas (3).

En un mundo cambiante, los líderes más valiosos, son aquellos que pueden despertar las conciencias de los subordinados acerca de lo que están haciendo" (Bass, 1987:163).

Este tipo de liderazgo ocurre cuando el líder cambia a sus subordinados en 3 formas:

Hacerlos conscientes de que tan importante es su trabajo para la organización para que se alcancen las metas.

Hacerlos conscientes de sus propias necesidades para su crecimiento personal, desarrollo y logro.

Motivarlos para que trabajen bien, y que piensen no sólo en su beneficio personal sino en el de toda la organización.

Resumen del Liderazgo Transformacional:

La gente sigue a la persona que los inspira.

Una persona con visión y pasión puede lograr grandes cosas.

Tabla Resumen del Liderazgo Transformacional

El carisma es visto como muy necesario, pero no suficiente para caracterizar a un líder transformacional, por ejemplo, el carisma puede mover estrellas, pero no necesariamente buenos líderes (4).

Bass notó que un auténtico líder transformacional está sustentado en fundamentos decorosos, los cuales se componen de cuatro elementos:

Influencia idealizada.

Motivación inspiracional.

Simulación intelectual.

Consideración individualizada.

y tres aspectos morales a tomar en cuenta como:

El carácter moral del líder.

En contraste Burns observó que los líderes transformacionales están atados a los más altos valores, pero Bass observa esto como amoral y atribuye habilidades de líder.

Teorías del liderazgo V – Liderazgo transformacional.

Liderazgo carismático.

En esta teoría es de especial interés la actitud de los seguidores hacia el líder, ya que la forma que se percibe su personalidad, y como ejerce el liderazgo, es lo que va a tener más peso a la hora de que lo idealicen.

Del estudio de House se obtenía que los líderes carismáticos solían ser individuos de convicciones sólidas, gran autoconfianza, y mostraban un fuerte anhelo de poder.

Desde el punto de vista conductual, era usual en este líder manejar las impresiones de sus seguidores de forma adecuada, con el objetivo de conseguir y mantener su confianza.

El líder proporciona apoyo, mantiene abiertos canales de comunicación y establece metas a superar, a cada miembro de su equipo.

6 motivos para facilitar el éxito de nuestro personal.

El factor humano, el mayor valor de la organización.

Estimulación intelectual.

Al igual que plantea nuevos retos a sus seguidores, este líder solicita ideas a las personas que forman su equipo, de esta forma promueve el pensamiento creativo.

Si te interesa, de todo esto ya hablamos un poco en estas entradas:

Liderazgo, y 5 ventajas de delegar tareas.

Superar el fracaso, y aprender de él para triunfar.

Motivación inspiradora.

El líder debe ser capaz de hacer ver su visión al resto del equipo, haciéndola atractiva para el resto.

Una vez mostrada esta visión, debe motivar a los miembros de su equipo, proporcionándoles la energía vital necesaria para mantenerse en el camino el tiempo que sea necesario.

¿Trabajo en equipo, o equipo de trabajo? – La cohesión grupal como pieza clave.

Trabajo en equipo, trabajo colaborativo.

Modelo de conducta.

El líder se comporta de forma que, es tomado como referente ético y modelo de conducta por sus seguidores, quienes intentan alinear su forma de comportarse con la del líder.

Esta integridad moral y de carácter, les consigue el respeto y la admiración de las personas que forman su equipo, así como altos niveles de compromiso a la hora de realizar cualquier tarea que se les encomiende.

Un líder necesita que su equipo confíe en él, especialmente en los momentos difíciles o de incertidumbre.

Si te interesa, de todo esto ya hablamos un poco en estas entradas:

5 características que te harán destacar como líder.

Como ser un buen líder en 5 pasos.

No tomar decisiones cuando se es el jefe.

Sistemas de Administración Likert

Los Sistemas de Administración Likert es otro exponente de la teoría del comportamiento, considera la administración como un proceso relativo y variable.

Likert propone una clasificación de sistemas de administración, define cuatro diferentes perfiles organizacionales, caracterizado en relación con cuatro variables: proceso decisorio, sistema de comunicaciones, relaciones interpersonales y sistema de recompensas y castigos.

- a. Sistema 1. "Autoritario coercitivo": autocrático, fuerte, control absoluto y arbitrario, cerrado.
 - 1. Proceso decisorio: totalmente centralizado en la cima de la organización
 - 2. Sistema de comunicaciones: bastante precario, comunicaciones en sentido vertical descendente
 - 3. Relaciones interpersonales: escasas, extremada desconfianza en las conversaciones informales
 - 4. Sistema de recompensas y castigos: las recompensas son raras, casi no existen, predominancia en castigos y énfasis en estos.
- b. Sistema 2. "Autoritario benevolente": es condescendiente y menos rígido que el sistema
 - 1. Proceso decisorio: permite una pequeña negociación en cuanto a decisiones de pequeño tamaño
 - 2. Sistema de comunicaciones: relativamente precario, prevalecen comunicaciones verticales descendentes, pero con retroacción de niveles bajos.
 - 3. Relaciones interpersonales: tolerancia de relaciones interpersonales, pero es pequeña.
 - 4. Sistema de recompensas y castigos: existe énfasis en medidas de castigo, pero las medidas son menos arbitrarias.
- c. Sistema 3 "Consultivo": se inclina más hacia lo participativo, representa un gradual ablandamiento de la arbitrariedad organizacional.
 - 1. Proceso decisorio: es de tipo participativo y consultivo
 - 2. Sistema de comunicaciones: prevalecía de comunicación vertical, descendente pero también ascendente.
 - 3. Relaciones interpersonales: condiciones favorables para creación de una organización informal, pero aun no completa y definitiva.
 - 4. Sistema de recompensas y castigos: existe énfasis en recompensas simbólicas y sociales, rara existencia de castigos.
- d. Sistema 4. "Participativo": democrático por excelencia, más abierto que los sistemas anteriores.
 - 1. Proceso decisorio: decisiones totalmente delegadas en niveles organizacionales. Nivel institucional define políticas y

directrices. 2. Sistema de comunicaciones: las comunicaciones fluyen en todos los sentidos de la empresa. La empresa hace énfasis en ello, pues son básicos para su flexibilidad y eficiencia.

3. Relaciones interpersonales: trabajo realizado en equipos, formación de grupos espontáneos y efectiva relación entre las personas.

4. Sistema de recompensas y castigos: existe énfasis en recompensas simbólicas y sociales, aunque no se omiten los materiales y salariales son escasos los castigos casi no existen, son decididos y definidos por el grupo.

TEORIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE RENSIS LIKERT

A partir de 1946 Rensis Likert, psicólogo norteamericano, realizó una serie de investigaciones para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan, pretendiendo explicar el liderazgo. Dichos estudios se realizaron inicialmente con empleados de oficina de una gran empresa aseguradora; gracias a ellos se observó que había diferentes estilos de liderazgo asociados a diversos niveles de productividad. Los departamentos en los que había más alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes a aquellos cuyo índice era menor.

Los Likert propusieron los siguientes factores para el estudio del ambiente en las organizaciones:

- Flujo de comunicación
- Práctica de toma de decisiones
- Interés por las personas
- Influencia en el departamento
- Excelencia tecnológica
- Motivación.

TIPOS DE VARIABLES

Tales variables son:

Variables causales: son las variables independientes de las que dependen el desarrollo de los hechos y los resultados obtenidos por la organización. Incluyen sólo aquellas variables controlables por la administración, como pueden ser: estructura organizacional, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, habilidades y conductas.

Variables intervinientes: reflejan el clima interno de la organización. Afectan las relaciones interpersonales, la comunicación y la toma

de decisiones. Entre las más importantes están: el desempeño, lealtades, actitudes, percepciones y motivaciones.

VARIABLES DE RESULTADOS FINALES: son los resultados que alcanza la organización por sus actividades; son las variables dependientes, tales como productividad, servicio, nivel de costos, calidad y utilidades.

Según Likert no hay una relación de dependencia directa (causa-efecto) entre una variable causal y una variable de resultado final, sino que deben tomarse en cuenta las variables intervinientes.

Tomando como base sus investigaciones, Likert propone una clasificación de sistemas de administración, en la cual define cuatro perfiles organizacionales.

Para facilitar su comprensión, los cuatro sistemas administrativos serán caracterizados sólo en relación con cuatro variables: proceso decisorio, sistema de comunicaciones, relaciones interpersonales y sistema de recompensas y castigos. En cada uno de los cuatro sistemas administrativos que se definen enseguida, esas cuatro variables presentan diferentes características.

a) Sistema 1. Autoritarismo Coercivo ó Explotador

Es un sistema administrativo autocrático y fuerte, coercitivo y notoriamente arbitrario que controla todo lo que ocurre dentro de la organización. Es el sistema más duro y cerrado. Sus principales características son:

- proceso decisorio: totalmente centralizado en la cúpula de la organización. Todos los sucesos imprevistos y no rutinarios deben ser solucionados por la alta administración que, además, toma todas las decisiones. En este sentido, el nivel institucional se sobrecarga con el proceso decisorio;
- sistema de comunicación: es bastante precario. Las comunicaciones son siempre verticales, en sentido descendente, envían exclusivamente órdenes y raramente orientaciones. No existe comunicación horizontal. Las personas no son consultadas para generar información, lo que hace que las decisiones tomadas en la cima se fundamenten en informaciones limitadas y, generalmente, incompletas o erróneas;
- relaciones interpersonales: las relaciones entre las personas se consideran perjudiciales para el buen desarrollo del trabajo. La alta administración ve con extrema desconfianza las conversaciones informales entre los empleados y busca evitarlas al máximo. La organización informal está prohibida. Para impedirla, los cargos y tareas son diseñados para confinar y aislar a las personas y evitar que se relacionen entre sí.
- Sistema de recompensas y castigos: se hace énfasis en los

castigos y en las medidas disciplinarias, lo que genera un ambiente de temor y desconfianza.

b) Sistema 2. Autoritarismo Benevolente o Paternalista.

Es un sistema administrativo autoritario que constituye una variación atenuada del sistema 1. En el fondo es un sistema 1, pero condescendiente y menos rígido. Sus principales características son:

- Proceso decisorio: aunque prevalece el carácter centralizador en la alta administración, permite una mínima delegación de decisiones menores, rutinarias y repetitivas, basadas en rutinas y prescripciones sujetas a aprobación posterior;
- sistema de comunicación: relativamente precario, prevalecen las comunicaciones verticales y descendentes, así la alta administración se orienta con comunicaciones ascendentes venidas de los niveles más bajos, como retroinformación de sus decisiones;
- Relaciones interpersonales: la organización tolera que las personas se relacionen entre sí, en un clima de relativa condescendencia. Sin embargo, la interacción humana es todavía mínima y la organización informal todavía se considera una amenaza para los objetivos e interés de la empresa;
- Sistemas de recompensas y castigos: si bien aún se hace énfasis en los castigos y en las medidas disciplinarias, el sistema es menos arbitrario y ofrece algunas recompensas materiales y salariales, aunque escasas recompensas de tipo simbólico o social.

c) Sistema 3. Consultivo.

Es un sistema que se inclina más hacia el lado participativo que hacia el lado autocrático e impositivo, como en los dos sistemas anteriores. En él, la arbitrariedad organizacional se va suavizando gradualmente. Sus características son las siguientes:

Proceso decisorio: es de tipo participativo y consultivo. Participativo porque las decisiones específicas son delegadas a los diversos niveles jerárquicos y deben orientarse según las políticas y directrices definidas por el nivel institucional para enmarcar todas las decisiones y acciones de los demás niveles. Consultivo porque la opinión y puntos de vista de los niveles inferiores son considerados en la definición de las políticas y directrices que los afectan. Obviamente, todas las decisiones se someten con posterioridad a la aprobación de la alta administración;

- Sistema de comunicación: prevalecen las comunicaciones verticales, en sentido descendente (pero más dirigido hacia la orientación amplia que hacia órdenes específicas) y ascendente, como también comunicaciones horizontales entre los pares. La empresa desarrolla sistemas

internos de comunicación para facilitar su flujo; · Relaciones interpersonales: el temor y la amenaza de castigos y sanciones disciplinarias no llegan a constituirse en los elementos activadores de una organización informal clandestina como ocurre en el sistema 1y, en menor grado en el sistema2. La confianza depositada en las personas es más elevada, aunque todavía no sea completa y definitiva.

d) Sistema 4. Participativo

Es el sistema administrativo democrático por excelencia. Es el más abierto de todos los sistemas propuestos por Likert. Sus principales características son las siguientes: · Proceso de las decisiones son totalmente delegadas en los niveles organizacionales. Aunque el nivel institucional defina las políticas y directrices controla únicamente los resultados, dejando las decisiones a cargo de los diversos niveles jerárquicos. Sólo en ocasiones de emergencia, la dirección toma decisiones; sin embargo, están sujetas a la ratificación explícita de los grupos involucrados; · Sistema de las comunicaciones fluyen en todos los sentidos y la empresa invierte en sistemas de información, pues son básicos para su flexibilidad y eficiencia; · Relaciones interpersonales: el trabajo se realiza casi totalmente en equipos.

6.6. Rol del Director

PERFIL DEL DIRECTOR

Debe poseer condiciones especiales: conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valoraciones de **profesor, líder y gerente**.

PROFESOR:

- Conocer la comunidad donde labora y adecuar a ella la tecnología educativa.
- Mantener buenas relaciones con las autoridades y otras instituciones y miembros de la comunidad.
- Crear un ambiente agradable de trabajo.
- Supervisar las acciones educativas: **ayudar, apoyar, asesorar, orientar**.
- Dominar la filosofía, ciencia, tecnología y legislación educativa.
- Sentir compromiso, cariño y orgullo por el IESTP-Rioja.
- Poner en práctica continua su creatividad, criticidad y cooperación.
- Estimular las buenas ideas y acciones de cada participante.
- Promover la solidaridad, el esfuerzo común y la cooperación.
- Tener la capacidad para reconocer errores y omisiones.

LÍDER

- Valorar e identificarse con el esfuerzo y las expectativas de la comunidad.
- Cumplir y hacer cumplir los deberes y derechos de la comunidad educativa.
- Fomentar un clima laboral favorable para evitar la generación de conflictos.
- Promover la capacitación del personal para mejorar la calidad educativa.
- Mejorar la habilidad comunicativa y la capacidad de escucha.
- Practicar la lealtad, sinceridad y honestidad en todos sus actos.
- Intercambiar experiencias y expectativas inter institucionales.
- Delegar funciones a sus colaboradores a fin de lograr los objetivos institucionales.
- Motivar y facilitar la libre expresión y participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

GERENTE

- Velar por la buena calidad del servicio educativo.
- Tomar decisiones con rapidez basándose en el factor humano del problema.
- Introducir cambios en el centro donde trabaja de modo gradual y metódico.
- Promover buenos vínculos con la comunidad interna y externa.
- Planificar, organizar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades que se desarrollan dentro de la institución.
- Analizar las situaciones de acuerdo al contexto para la toma de decisiones.
- Actuar de manera equilibrada para evitar situaciones extremas y dañinas con los colaboradores de la institución.
- Brindar autonomía a cada docente para desarrollar sus habilidades profesionales.
- Buscar eficacia, eficiencia y efectividad en los quehaceres administrativos y pedagógicos.

6.7. Enfoque Estratégico de la Gerencia

En esta etapa, los conceptos de comunicación, adaptación, concertación, decisión, creatividad y flexibilidad serán empleados con mucho más énfasis por la parte administrativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Rioja, permitiendo dar versatilidad al manejo de las diversas herramientas y los recursos en función de los objetivos perseguidos, los mismos que, por otra parte, pueden ser replanteados. Reconocemos la constante evolución de los

sistemas y su inestabilidad, por lo que la evaluación continua en esta etapa es fundamental, ya que permitirá una oportuna adaptación de las acciones previstas a la coyuntura, sin perder de vista el contexto planificado para obtener las metas y objetivos.

6.8. Supervisión y Monitoreo

La supervisión como una actividad, nos permite orientar el trabajo en el proceso de enseñanzas-aprendizaje del docente, para incentivar un mayor desempeño profesional.

1. En el estudiante, como actividad nos permite la posibilidad de mejorar su aprendizaje, para una adecuada formación, ayuda al futuro trabajador a conseguir y a conservar su empleo, adaptándose a los cambios, asumiendo nuevas tareas.
2. La supervisión como función está asignada a cargos específicos de las entidades administrativas jerárquicas; que buscan mejorar la acción educativa cualitativamente en beneficio de los educandos.
3. El trabajo de la supervisión como método requiere de un trabajo sistemático y planificado. Por lo tanto, exige un proceso metodológico, que recoge información, se procesa, analiza, evalúa, para ofrecer alternativas de solución.
4. La supervisión abarcará al personal docente de todos los programas de estudio, a cargo de las jefaturas de Unidad Académica, la ejecución del monitoreo y supervisión será de la siguiente manera:

El monitoreo y supervisión se realizará una vez en cada semestre académico, en dos etapas: monitoreo y supervisión.

El I semestre se realizará el monitoreo en el mes mayo y en el mes de junio la supervisión, se aplicará una ficha por duplicado, donde incluye, datos informativos aspectos de programación, acciones técnico pedagógico, planificación de clases, desarrollo de sesión, medios materiales, planificación de sesión, desarrollo de sesión, medios y materiales, actitudes, evaluación, recomendaciones y sugerencias.

En el II semestre se aplicará el monitoreo en el mes de octubre y la supervisión en noviembre del 2017 y se realizará supervisión en caso especial y se tomarán acciones de orientación y monitoreo a docentes de las diferentes carreras.

Las supervisiones se realizarán en el aula, en el taller, laboratorio o en el campo práctico.

El monitoreo a la administración se realizará arqueos de caja una vez por semestre.

Se realizará el monitoreo y seguimiento a los proyectos productivos para hacer las observaciones y sugerencias, así mismo a los jefes de taller de industrias y maqui centro.

Mejorar el nivel académico desarrollando en los estudiantes competencias profesionales para desempeñarse con eficiencia y ética durante su formación en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Rioja”.

La Tutoría es un servicio de acompañamiento socio-afectivo, cognitivo y pedagógico a los estudiantes que debe integrarse al desarrollo curricular, aportar al logro de los aprendizajes y a la formación integral, en la perspectiva del desarrollo humano.

Las áreas de la Tutoría son ámbitos temáticos que nos permiten brindar atención a los diversos aspectos del proceso de desarrollo de los estudiantes, para poder realizar la labor de acompañamiento y orientación. Los docentes tutores priorizarán aquellas áreas que respondan a las necesidades e intereses de los estudiantes. No deben confundirse con las áreas curriculares.

Orientar el desarrollo de las actividades de Tutoría y Orientación Educativa (TOE) en Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, a fin de contribuir en la mejora de la calidad del servicio educativo y la formación integral de los estudiantes, tal como lo plantea el Diseño Curricular Nacional de la Educación superior.

6.8.1. De la Tutoría

- a. La Tutoría es un servicio de acompañamiento socio-afectivo, cognitivo y pedagógico a los estudiantes que debe integrarse al desarrollo curricular, aportar al logro de los aprendizajes y a la formación integral, en la perspectiva del desarrollo humano.
- b. El Director de la Institución Educativa garantizará una hora de Tutoría dentro de las horas obligatorias para las áreas del Plan de Estudios.
- c. El docente tutor deberá reunir cualidades para el desarrollo de su función: empatía, capacidad de escucha, confiabilidad, estabilidad emocional, respeto y valoración hacia la

diversidad; así como una práctica cotidiana de valores éticos, entre otras.

- d. El tutor debe ser docente de un área curricular de la sección a su cargo.
- e. De ninguna manera, el docente tutor, ni el Coordinador de Tutoría, Convivencia y Disciplina tendrán de una a dos secciones a su cargo.
- f. Los tutores deben elaborar el Plan Tutorial de Aula el cual será flexible y responderá a las necesidades e intereses de los estudiantes. Este plan debe hacerse teniendo en cuenta los instrumentos de gestión de la Institución Educativa.

6.8.2 Las áreas de la Tutoría:

- a. Las áreas de la Tutoría son ámbitos temáticos que nos permiten brindar atención a los diversos aspectos del proceso de desarrollo de los estudiantes, para poder realizar la labor de acompañamiento y orientación. Los docentes tutores priorizarán aquellas áreas que respondan a las necesidades e intereses de los estudiantes. No deben confundirse con las áreas-curriculares.
- b. Área Personal-Social: apoya a los estudiantes en el desarrollo de una personalidad sana y equilibrada, que les permita actuar con plenitud y eficacia en su entorno social.
- c. Área Académica: asesora y guía a los estudiantes en el ámbito académico para que obtengan pleno rendimiento en sus actividades escolares y prevengan o superen posibles dificultades.
- d. Área Vocacional: ayuda al estudiante a la consolidación de su ocupación, oficio o profesión, en el marco de su proyecto de vida, que responda a sus características y posibilidades, tanto personales como del medio.
- e. Área de Salud Corporal y Mental: promueve la adquisición de estilos de vida saludable en los estudiantes.
- f. Área de Ayuda Social: busca que los estudiantes participen reflexivamente en acciones dirigidas a la búsqueda del bien común.

g. Área de Cultura y Actualidad: promueve que el estudiante conozca y valore su cultura, reflexione sobre temas de actualidad, involucrándose así con su entorno local, regional, nacional y global.

h. Área de Convivencia y Disciplina: busca contribuir al establecimiento de relaciones democráticas y armónicas, en el marco del respeto a las normas de convivencia. La Hora de Tutoría: Es el principal momento del trabajo de la Tutoría:

Es un espacio de encuentro entre el tutor y los estudiantes y los estudiantes entre sí.

6.9 Organigrama estructural del IESTP Rioja

