

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PRIVADO “CENTRO DE ESTUDIOS
DE ALTA MONTAÑA”**



**PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
2025-2031**

HUARAZ, 2025

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL
N° 029-2025- DREA - IESTP “CEAM” /DG.

Huaraz, 09 de enero de 2025.

VISTO, la necesidad institucional de contar con documentos de gestión, acorde a la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior N° 30512, y su reglamento, la RVM N° 103-2022-MINEDU. Condiciones Básicas de Calidad; en relación a la elaboración del PEI; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial N° 547.98-ED del 04 de setiembre de 1998, el Ministerio de Educación; autoriza el Funcionamiento del Instituto y del inicio de formación como profesionales técnicos en Guía Oficial de Montaña, con título a nombre de la Nación.

Que, el Art. 5 de la Ley N° 30512 “Ley de Institutos y escuelas de educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes establece, que los IES brindan formación de carácter técnico debidamente fundamentada en la naturaleza de un saber que garantiza la integración del conocimiento teórico e instrumental a fin de lograr las competencias requeridas por los sectores productivos para la inserción laboral.

Que, mediante la RVM N° 103-2022-MINEDU, aprueba el documento normativo denominado “Condiciones Básicas de Calidad para el Procedimiento de Licenciamiento de los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica”.

Qué, el Decreto Supremo N°016-2021-MINEDU, modifica el Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y lo adecua a lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 017-2020 que establece medidas para el fortalecimiento del Licenciamiento de Institutos y Escuelas de Educación Superior en el marco de la Ley N° 30512.

Que, se requiere la aprobación del Proyecto Educativo Institucional 2025 – 2031, el mismo que se constituye como un instrumento de planificación y gestión estratégica que permitirá alcanzar la visión del instituto, mediante la optimización de recursos y la calidad en sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes, y los requerimientos del ámbito laboral;

Que, teniendo la opinión favorable de la Dirección General, Dirección Administrativa, Unidad de Académica, y el Concejo Asesor de la Institución; y, en consideración a lo expuestos en los fundamentos precedentes, y en cumplimiento con el Art. 8 de la Ley 30512, la cual establece que “Los IES y EES privados y públicos cuentan con autonomía económica, administrativa y académica”;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1: APROBAR, el Proyecto Educativo Institucional, 2025 – 2031, del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Centro de Estudios de Alta Montaña”, cuyo documento se adjunta a la presente resolución.

ARTICULO 2: ENCARGAR, a los órganos correspondientes del Instituto su cumplimiento y difusión, bajo responsabilidad.

ARTICULO 3: ORDENAR, a los órganos correspondientes las modificaciones de los documentos de gestión y demás necesarios a fin de garantizar el cumplimiento de la disposición.

Regístrese, comuníquese y archívese,

 
MAG. ARTURO VALVERDE GARCÍA
DIRECTOR GENERAL DEL CEAM

DG/AVG
Sec./ MGZ

PRESENTACIÓN

La planificación en los institutos de educación superior tecnológicos supone focalizar esfuerzos para la mejora continua en todas las dimensiones de la organización. Los proyectos educativos constituyen instrumentos de planificación de primer orden, implican un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva y se convierten en el mecanismo para trazar el mapa de navegación que orienta todas las acciones de la organización por lo cual organiza y da sentido al quehacer educativo.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) que se presenta, está enmarcado en la norma del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). El PEI, documento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Centro de Estudios de Alta Montaña” (CEAM), se ha elaborado con la participación de todos los actores de la comunidad educativa, considerando los intereses, las necesidades y expectativas educativas de la institución y del entorno donde se desenvuelve. Contiene la misión y visión institucional, además, establece y prioriza los objetivos y lineamientos estratégicos, articula el planeamiento institucional de acuerdo con las necesidades de nuestro contexto, así como el propósito educativo regional, nacional e internacional.

El presente documento contiene las aspiraciones de cambio y transformación en materia educativa, es un instrumento de dirección estratégica de la institución tecnológica “CEAM”, su implementación representa un reto y un compromiso de parte de los actores involucrados en la gestión. Su objetivo principal como instrumento de gestión es asegurar un servicio de calidad en la línea de un modelo de gestión estratégica y cuya operatividad genera resultados de competitividad institucional (cadenas de valor) desde acciones más sencillas hasta el logro de los objetivos estratégicos. En su elaboración del PEI se tuvo en cuenta la normativa vigente la Ley N° 30512 (Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes) y su reglamento D.S. N° 010-2017-MINEDU.

El conocimiento y difusión de este documento de planificación es importante en cada agente de la comunidad educativa. El presente PEI está propuesto para un periodo de 6 años a partir de la aprobación por Resolución Directoral. Asimismo, este PEI es un documento flexible cuya actualización depende de los cambios normativos del MINEDU, de las expectativas y necesidades no abordados que se van identificando en la institución y su entorno al cual pertenece.

Comisión Responsable del PEI

Huaraz, enero de 2025.

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

I. DATOS GENERALES

Nombre de la institución	Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Centro de Estudios de Alta Montaña”
Tipo de gestión	Privada
Razón social	Asociación de Guías de Montaña del Perú
Domicilio legal	Parque Ginebra 28 G. Huaraz-Ancash
RUC	20364734957
Código Modular	1203132
Director General	Mag. Arturo Valverde García
Representante legal	GOM. Beto Navarro Pinto Toledo
Número de teléfono promotora	920621054
Correo electrónico	institutoceam@casadeguias.edu.pe
Portal Web Institucional	www.iestpceam.edu.pe
Resolución normativa de creación	R.M. N°547.98-ED (04 de set.). Autorización. R.D. N°224-2005-ED (08 Set. 2005). Revalidación.

HISTORIA

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Centro de Estudios de Alta Montaña” (IESTP CEAM), es una Institución creada el 04 de septiembre del año 1998, a través de la Resolución Ministerial N° 547-98-ED, brindando la Carrera Profesional Técnica de Guía Oficial de Montaña, contando con el respaldo y exigencias Técnicas de la Unión Internacional de Asociaciones de Guías de Montaña (UIAGM); además, debido al incremento del turismo de montaña en la modalidad de caminata, la creación de la Carrera de Guía Oficial de Caminata, el cual también entró en funcionamiento mediante Resolución Directoral N° 0243-2007-ED de fecha 17 de Mayo de 2007, con una duración de 06 semestres académicos.

Asimismo, es la Asociación de Guías de Montaña del Perú, gestora y promotora de nuestra Institución de formación profesional tecnológica, con el funcionamiento y adecuación curricular de las dos Carreras Profesionales: Guía Oficial de Montaña y Guía Oficial de Caminata.

A través de la Resolución Directoral N° 0224-2005-ED, el Ministerio de Educación REVALIDA la autorización de funcionamiento institucional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Centro de Estudios de Alta Montaña” y de la Carrera Profesional de Guía Oficial de Montaña.

La Asociación de Guías de Montaña del Perú, viene formando Guías de Montaña, desde hace más de 20 años; esta formación se inicia en 1978, gracias al Proyecto de Cooperación Técnico Suiza, convenio realizado entre el Estado Peruano y el Estado de Suiza, este proyecto finaliza en el año 1999.

Oferta Educativa Actual

Actualmente el IESTP “Centro de Estudios de Alta Montaña”, ofrece la carrera profesional de Guía Oficial de Montaña. Los docentes cuentan con el perfil requerido para la formación en educación superior tecnológica, con título profesional correspondiente para desarrollar módulos académicos y técnicos de práctica profesional de campo; la gran mayoría de docentes cuentan con grado de maestro, así como el puesto de director que cuenta con el grado mínimo requerido de maestro. La Dirección Regional de Educación de Ancash (DREA) es el órgano responsable de aprobar el cuadro de asignación de personal y que garantiza el normal funcionamiento de la institución. La infraestructura e instalaciones del instituto se garantiza con certificación técnica de las autoridades correspondientes, así como el equipamiento con recursos digitales y pedagógicos que son suficientes para el número de estudiantes que acceden al “Centro de Estudios de Alta Montaña”. Asimismo, el instituto cuenta con presupuesto financiero suficiente para brindar el servicio de educación superior a los estudiantes que eligen estudiar en nuestro instituto.

II. DIAGNÓSTICO DEL CONTEXTO EXTERNO E INTERNO DEL IEST CEAM

2.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO INTERNO

El análisis interno ha revelado una serie de **debilidades clave** que necesitan ser abordadas para asegurar la calidad y sostenibilidad de nuestra formación. La principal deficiencia se encuentra en la **gestión académica y pedagógica**.

GESTIÓN PEDAGÓGICA

- **Diseño Curricular y Evaluación:** Existe una desconexión crítica entre los sílabos, el perfil de egreso y la evaluación. Esto significa que la enseñanza se enfoca en la transmisión de contenidos en lugar de en el desarrollo de competencias prácticas y relevantes para un guía de alta montaña. La falta de retroalimentación en el proceso de aprendizaje agrava este problema.
- **Gestión Docente:** No se implementan procedimientos para el fortalecimiento de las competencias de los docentes. La ausencia de evaluaciones de desempeño y planes de mejora continua limita su crecimiento profesional y la calidad de la enseñanza.

- **Bienestar Estudiantil:** No se cuenta con programas para promover el bienestar de los estudiantes, a pesar de que un alto número de ellos solicitan reservas de matrícula por motivos personales o económicos. Tampoco existen mecanismos de retención o un Comité de Defensa Estudiantil que vele por sus intereses, lo que contribuye a la alta deserción.

GESTIÓN ESTRATÉGICA Y ADMINISTRATIVA

- **Planificación Estratégica:** No hay una planificación estratégica articulada que identifique y responda a las necesidades de los actores institucionales. La falta de un análisis continuo de riesgos y oportunidades, tanto internos como externos, impide una gestión proactiva y la optimización de los recursos. Se carece de una ruta de cambios progresivos y se subutiliza el recurso humano para impulsar la transformación institucional.
- **Sistematización de la Información:** Se ha identificado una debilidad significativa en la sistematización de la información. No se registran y analizan sistemáticamente datos clave como los resultados de aprendizaje, la matrícula, y la titulación, lo que dificulta la toma de decisiones basada en evidencia.

A pesar de estas debilidades, una fortaleza importante es la sostenibilidad financiera. La institución cuenta con presupuesto económico propio que garantiza la continuidad del servicio educativo sin depender de fondos estatales.

2.2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO EXTERNO

El análisis del entorno revela un panorama con oportunidades significativas y amenazas relevantes que debemos gestionar.

OPORTUNIDADES

- **Demanda Creciente:** Existe un aumento constante de la demanda de la carrera de Guía Oficial de Montaña. Esto se evidencia en el incremento de postulantes, muchos de ellos provenientes de otras regiones del Perú e incluso del extranjero. La región Áncash es un destino turístico clave, y el Parque Nacional Huascarán ha mostrado un crecimiento sostenido en el número de visitantes, especialmente turistas nacionales, lo que genera una necesidad clara de profesionales calificados.

- **Posición de Liderazgo:** El CEAM es la única institución en el Perú que forma técnicos profesionales en Guía Oficial de Montaña con estándares de calidad internacional. Esta posición única en el mercado es una ventaja competitiva fundamental.
- **Entorno Favorable:** El sector del turismo de aventura y de riesgo está en crecimiento, y la región Áncash ha alineado su estrategia de reactivación económica con el sector turístico.
- **Marco Legal:** La existencia de la Ley de Turismo que incluye al Programa de Guía Oficial de Montaña formaliza la profesión y genera un marco de acción para nuestra oferta educativa.
- **Diversidad Cultural y Lingüística:** La población de la zona, junto con los estudiantes que llegan de otras regiones y países, ofrece una rica diversidad cultural y lingüística (castellano, quechua, inglés) que enriquece la formación.

AMENAZAS

- **Poca Valoración Social:** La sociedad peruana aún no valora plenamente las carreras técnicas en comparación con las universitarias.
- **Informalidad y Competencia Desleal:** Existe una amenaza significativa de guías informales que operan sin la formación adecuada, lo que genera una competencia desleal para los profesionales acreditados. Las empresas de turismo informales también socavan el mercado formal.
- **Contexto Económico y Educativo:** El aumento de la pobreza en el país afecta la capacidad de pago de los estudiantes. Además, los egresados de la Educación Básica Regular (EBR) en Áncash presentan bajos niveles de logro en competencias fundamentales (matemáticas y comprensión lectora), lo que puede impactar en el rendimiento académico de nuestros ingresantes.
- **Deficiencia en la Gestión Pública:** La Dirección Regional de Educación (DRE) no brinda el apoyo ni el asesoramiento necesarios en materia de gestión estratégica y pedagógica, lo que nos obliga a actuar de forma autónoma.
- **Amenazas Ambientales:** El **cambio climático** afecta directamente a los glaciares y lagunas, el principal "laboratorio" de nuestros estudiantes. La falta de conciencia ambiental en algunos visitantes también representa una amenaza para los ecosistemas con los que trabajamos.

ANÁLISIS DE DEMANDA Y PERTINENCIA DE LA OFERTA LABORAL

El estudio de demanda demuestra que nuestra oferta educativa es sumamente pertinente y necesaria para el mercado laboral.

- **Demanda de Técnicos:** El Perú presenta un déficit de profesionales técnicos, con una demanda que supera significativamente la oferta. Según el Ministerio de Trabajo, los empleadores prefieren a egresados de carreras técnicas en un 80% de los casos.
- **Crecimiento del Sector:** El número de visitantes al Parque Nacional Huascarán ha crecido de manera sostenida, lo que confirma una demanda creciente de servicios de guía. Aunque el turismo se vio afectado por la pandemia, la recuperación ha sido rápida, especialmente en el turismo de aventura, lo que refuerza la necesidad de profesionales especializados.
- **Necesidad de Formalidad:** La presencia de guías informales subraya la importancia de formar profesionales acreditados y con estándares de calidad internacional, lo que eleva el nivel del servicio turístico en la región y el país.

CONCLUSIÓN DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico confirma que la carrera profesional de Guía Oficial de Montaña es altamente pertinente y estratégica para el CEAM. Sin embargo, para obtener el licenciamiento y garantizar la calidad del servicio, es imprescindible transformar nuestras debilidades internas en fortalezas, aprovechando las oportunidades del entorno. La reestructuración curricular, el fortalecimiento de las capacidades docentes, la implementación de un plan de bienestar estudiantil y una gestión estratégica proactiva son los pilares fundamentales sobre los que debemos trabajar.

III. METODOLOGÍA APLICADA EN EL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

Para realizar un diagnóstico exhaustivo, se ha utilizado una metodología mixta que combina un análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) con la revisión documental del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un análisis de pertinencia de la oferta laboral. Esta aproximación nos permite identificar tanto los factores internos (fortalezas y debilidades) como los externos (oportunidades y amenazas) que influyen en nuestra institución. La información se recopiló a través de la revisión de datos demográficos y económicos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), reportes de la Dirección Regional de

Comercio Exterior y Turismo (DirceTur), el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) y el Ministerio de Educación (MINEDU).

IV. VISIÓN Y MISIÓN DE LA INSTITUCIÓN

4.1. VISIÓN

Al 2031 el CEAM es una institución licenciada referente en la región y el país en la formación de profesionales competitivos como Guías Oficiales de Montaña, con programa de estudio acreditado que brinde una educación basada en la investigación, formando profesionales técnicos creativos, innovadores, emprendedores en el campo productivo, empresarial y de servicio; con principios éticos morales, que les permita servir a la sociedad según las realidades y características diversas del contexto local, regional, nacional e internacional aportando al respeto y la sostenibilidad del medio ambiente.

4.2. MISIÓN

Somos una institución de educación superior privada que forma profesionales técnicos en Guía Oficial de Montaña, comprometida con la formación integral de profesionales técnicos competitivos, con habilidades en el guiado, diseño de nuevas rutas turísticas de aventura, tiene dominio en el manejo de protocolos y seguridad con altos estándares basado en una preparación científico, tecnológica, innovadora y humanística para su inserción, crecimiento y desarrollo en la región y en el país, promoviendo principios y valores éticos morales, respetando la identidad, interculturalidad y el medio ambiente.

4.3. PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES.

4.3.1. PRINCIPIOS

-Calidad Educativa	La educación superior se adecúa a las demandas del entorno y, a la vez, trabaja en una previsión de necesidades futuras, tomando en cuenta el entorno laboral, social, cultural y personal de los beneficiarios.
-Pertinencia	Relaciona la oferta educativa con la demanda del sector productivo y educativo, las necesidades de desarrollo local, regional, y las necesidades de servicios a nivel local, regional, nacional e internacional.
-Flexibilidad	Permite el tránsito entre los diversos niveles de calificación en el mundo educativo y del trabajo, así como la permeabilidad con los cambios del entorno social.
-Inclusión social	Todas las personas sin discriminación, ejercen sus derechos, aprovechan sus habilidades, potencian sus identidades y toman ventajas de las oportunidades que les ofrece su medio, accediendo a servicios públicos

	de calidad.
-Transparencia	La educación superior accede a sistemas de información y comunicación transparentes, ágiles y actualizados que faciliten la toma de decisión en las distintas actividades de manera informada y orientada a los procesos de mejora continua, tanto a nivel institucional como a nivel de oferta.
-Equidad	El servicio educativo alcanza a todas las personas, evitando situaciones de discriminación y desigualdad por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, promueve las políticas de reconocimiento positivo de la diversidad cultural, por ello garantiza los ajustes razonables que permiten el acceso y permanencia de poblaciones en vulnerabilidad o discapacidad.
-Mérito	Busca el reconocimiento de los logros mediante mecanismos transparentes que permiten el desarrollo personal y profesional.
-Interculturalidad	Asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

4.3.2. VALORES INSTITUCIONALES

La superación	Alcanza metas y el desarrollo profesional acorde a los retos de la sociedad
La disciplina	Cumple y pone en práctica las normas de convivencia con la finalidad de lograr un clima institucional estable.
Integridad	Hace lo correcto, que hace todo aquello que considera bueno para sí misma y sin afectar los intereses de otras personas.
La Vocación	Siente satisfacción en la labor que se desempeña.
Responsabilidad	Asume las consecuencias de las decisiones que toma y responde de las acciones establecidas ante quien corresponda en cada momento.
El Trabajo	Compromiso de los agentes educativos con eficiencia y eficacia en las labores asignadas.

POLITICA DE CALIDAD

Nuestra política consiste en actuar de manera responsable en la formación de estudiantes considerándolo como el protagonista de su aprendizaje con capacidad de desarrollar todo su potencial en quienes se integran los aspectos bio psico social.

Nuestra política de calidad es brindar un servicio educativo de alta calidad para la formación integral de los estudiantes especializada, intercultural, inclusiva y con igualdad de oportunidades que le permita a futuro desempeñarse eficientemente en el mercado laboral de manera ética, eficiente y con visión de futuro mediante el desarrollo de competencias con énfasis en la práctica, investigación, innovación y el emprendimiento que contribuya al desarrollo socioeconómico del país.

Nuestros ideales se alinean con el Modelo de servicio educativo de gestión colaborativa que establece los siguientes requerimientos:

- Liderazgo de todos los actores
- Procesos claros de la mejora continua
- Modos de comunicación
- Comunidades de aprendizaje
- Gestión del conocimiento
- Gestión en red.

V. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICA

Modelo del Servicio Educativo		Objetivos Estratégicos	Acciones Estratégicas
Estratégico	1	Capacitar al 100% del personal directivo y jerárquico en gestión estratégica institucional, para mejorar la planificación y toma de decisiones basada en evidencias.	• Diseñar e implementar un plan anual de capacitación en gestión estratégica. • Establecer convenios con instituciones especializadas en formación directiva. • Desarrollar talleres sobre análisis de riesgos, formulación de planes y uso de indicadores
	2	Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación de procesos académicos y administrativos.	• Establecer indicadores clave para la evaluación de procesos. • Crear un Comité de Seguimiento y Evaluación. • Desarrollar una plataforma digital para el monitoreo de resultados y acciones correctivas.
MISIONAL	3	Fortalecer las competencias del personal directivo, jerárquico y docente en diseño curricular y evaluación por competencias.	• Realizar talleres de rediseño curricular alineado al perfil de egreso. • Capacitar al personal en estrategias de enseñanza-aprendizaje por competencias. • Aplicar rúbricas de evaluación coherentes con los estándares de la carrera.
	4	Incrementar los niveles de logro académico en las unidades del plan de estudios.	• Implementar estrategias de retroalimentación formativa. • Realizar diagnósticos de entrada y salidas académicas semestrales. • Capacitar docentes en metodologías activas y evaluación auténtica.
	5	Integrar la conciencia ambiental en el 100% de las actividades formativas y extracurriculares en montaña.	• Desarrollar módulos sobre sostenibilidad ambiental y cambio climático. • Ejecutar campañas de sensibilización en zonas de práctica. • Coordinar acciones conjuntas con el Parque Nacional Huascarán y otras instituciones.
	6	Reducir la tasa de deserción en un 30% e incrementar la	• Establecer el Comité de Retención Estudiantil.

		tasa de culminación de estudios.	• Implementar un sistema de alerta temprana para casos de riesgo académico o personal. • Ofrecer becas internas y apoyo socioemocional.
	7	Lograr que el 80% de los estudiantes accedan a programas de tutoría, bienestar y orientación laboral.	• Implementar el Programa de Tutoría Integral. • Establecer una Oficina de Empleabilidad y Bolsa de Trabajo. • Realizar ferias laborales y convenios con empresas turísticas.
	8	Incrementar las actividades de vinculación social con actores del ámbito local y regional.	• Desarrollar proyectos conjuntos con municipios, comunidades y ONGs. • Ejecutar campañas de sensibilización sobre la formalización del guiado de montaña. • Promover prácticas preprofesionales con impacto comunitario.
	9	Integrar tecnologías de información y comunicación de las experiencias de aprendizaje en montaña.	• Implementar GPS, mapas digitales y herramientas móviles en las salidas de campo. • Capacitar a estudiantes y docentes en el uso de tecnologías aplicadas a la seguridad. • Desarrollar simulaciones virtuales de rutas y riesgos de montaña.
Soporte	10	Evaluar y mejorar anualmente el desempeño del personal con planes de mejora individual.	• Diseñar un sistema de evaluación de desempeño por resultados e indicadores. • Establecer un programa de reconocimiento y desarrollo profesional. • Aplicar encuestas de satisfacción interna y retroalimentación.
	11	Garantizar un presupuesto institucional equilibrado y autosostenible con planificación anual y proyecciones trianuales.	• Implementar un sistema de control y ejecución presupuestal por objetivos. • Diversificar las fuentes de ingresos institucionales (servicios, consultorías, etc.). • Evaluar anualmente el rendimiento financiero y su impacto en la calidad educativa.
	12	Implementar un sistema de gestión de la información que permita el uso de datos confiables en la toma de decisiones institucionales.	• Crear una base de datos centralizada con indicadores clave (matrícula, titulación, rendimiento). • Capacitar al personal en análisis y visualización de datos. • Emitir reportes semestrales para la mejora de la atención al usuario.

5.1. MATRIZ DE ARTICULACIÓN CON EL PROYECTO EDUCATIVO NACIONAL Y EL PROYECTO EDUCATIVO REGIONAL

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PEN 2036	OBJETIVOS DE DESARROLLO EDUCATIVO PER (2007-2021) (No existe un PER actualizado)	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PEI 2025-2031 (El orden está en función de la articulación del PEN Y PER)
Asegurar la educación en todas las etapas para construir una vida ciudadana, que contribuya a una convivencia democrática y responsable.	- Garantizar el logro de aprendizajes pertinentes y de calidad, que posibiliten la formación de estudiantes autónomos con pensamiento crítico y creativo. - Asegurar un desempeño docente innovador, propositivo y que responda de manera comprometida a las demandas socio culturales y retos del desarrollo regional.	- Fortalecer las competencias en gestión estratégica al personal directivo y jerárquico de la institución. - Consolidar las competencias en gestión curricular del personal directivo, jerárquico y docente de la institución. - Mejorar el desempeño del personal docente, administrativo y de soporte y considera acciones de mejora
Asegurar que el derecho a la educación sea ejercido por todas las personas, enfrentemos los desafíos de la inclusión y equidad, igualdad de oportunidades.	- Promover y asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y calidad de los procesos y logros de aprendizajes.	- Mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en los cursos desarrollados del plan de estudio de acuerdo al perfil de egreso. - Implementar mecanismos para la retención y culminación de estudios de los estudiantes de la institución. - Asegurar el presupuesto económico que garantiza la sostenibilidad del servicio educativo.
Asegurar que las personas alcancen una vida activa y emocionalmente saludable. Promoviendo desde todos los espacios educativos. Asegurar las experiencias educativas para desarrollar	Contribuir a la convivencia social en el marco del respeto y la valoración positiva de la diversidad cultural y lingüística, que permita construir nuestra identidad regional, desde las identidades locales.	- Mejorar la atención tutorial de sus estudiantes y promueve su bienestar y genera mecanismos para garantizar la empleabilidad de los educandos.

labores productivas sostenibles, en armonía con el ambiente y contribuyan a la prosperidad de todas las personas, incorporando los resultados de la investigación, así como innovaciones científicas, pedagógicas y tecnológicas.	- Garantizar una gestión democrática, eficaz y transparente del sistema educativo regional	- Implementar un sistema de seguimiento y evaluación de los procesos e instrumentos de gestión. - Fortalecer la promoción y la práctica de la conciencia ambiental para el cuidado del ambiente en las áreas naturales donde se practica el deporte de alta montaña. - Optimizar el uso de las tecnologías de la información en las prácticas o experiencias de montaña tanto como medio de aprendizaje y seguridad de los estudiantes.
	- Educar para el desarrollo integral y sostenible con la participación activa y responsable de los actores sociales, complementados y respaldados a través de alianzas estratégicas.	- Mejorar cantidad y calidad de investigación e innovaciones de docentes formadores y estudiantes. - Fortalecer competencias en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones al personal directivo, docente, administrativo y estudiantes de la institución para una gestión institucional que incida en el uso del recurso digital. - Utilizar la base de datos e información en la toma de decisiones y la gestión institucional y mejora de la atención del usuario. - Fortalecer la interrelación y comunicación con la sociedad del ámbito local y regional en las actividades que realiza el Centro de Estudios de Alta Montaña.

5.2. PRIORIZACIÓN DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ACCIONES E INDICADORES

Siendo la escala de prioridades:

Prioridad	Puntaje	Impacto en el servicio educativo
Alta	4-5	La necesidad de ejecutar es inmediata
Media	2-3	Su ejecución es un proceso cuyos resultados se evidencian a mediano y largo plazo
Baja	0-1	Su ejecución no es muy importante en el orden de prioridad

5.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ACCIONES ESTRATÉGICAS Y METAS PRIORIZADAS

MSE		Objetivos Estratégicos	Acciones Estratégicas	Indicadores y Metas Multianuales	Prioridad
Estratégico	1	Capacitar al 100% del personal directivo y jerárquico en gestión estratégica institucional, para mejorar la planificación y toma de decisiones basada en evidencias.	• Diseñar e implementar un plan anual de capacitación en gestión estratégica. • Establecer convenios con instituciones especializadas en formación directiva. • Desarrollar talleres sobre análisis de riesgos, formulación de planes y uso de indicadores	- Porcentaje del total de participantes del personal directivo y jerárquico asistente a las acciones de fortalecimiento. - Porcentaje de aprobados con nota satisfactoria del total de asistentes del personal directivo y jerárquico a los cursos de fortalecimiento.	ALTA
	2	Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación de procesos académicos y administrativos.	• Establecer indicadores clave para la evaluación de procesos. • Crear un Comité de Seguimiento y Evaluación. • Desarrollar una plataforma digital para el monitoreo de resultados y acciones correctivas.	- Porcentaje de procesos e instrumentos que se realizan seguimiento y evaluación.	ALTA

Misiona 1	3	Fortalecer las competencias del personal directivo, jerárquico y docente en diseño curricular y evaluación por competencias.	• Realizar talleres de rediseño curricular alineado al perfil de egreso. • Capacitar al personal en estrategias de enseñanza-aprendizaje por competencias. • Aplicar rúbricas de evaluación coherentes con los estándares de la carrera.	- Porcentaje del total de participantes del personal directivo y jerárquico asistente a las acciones de fortalecimiento - Porcentaje de aprobados con nota satisfactoria del total de asistentes del personal directivo jerárquico y docentes a los cursos de fortalecimiento.	MEDIA
	4	Incrementar los niveles de logro académico en las unidades del plan de estudios.	• Implementar estrategias de retroalimentación formativa. • Realizar diagnósticos de entrada y salidas académicas semestrales. • Capacitar docentes en metodologías activas y evaluación auténtica.	Porcentaje de estudiantes que logran aprendizajes de acuerdo al perfil de egreso.	MEDIA
	5	Integrar la conciencia ambiental en el 100% de las actividades formativas y extracurriculares en montaña.	• Implementar estrategias de retroalimentación formativa. • Realizar diagnósticos de entrada y salidas académicas semestrales. • Capacitar docentes en metodologías activas y evaluación auténtica.	Número de reportes de las acciones que realizan sobre la práctica y promoción de la conciencia ambiental en las áreas naturales donde se practica el deporte de alta montaña.	ALTA
	6	Reducir la tasa de deserción en un 30% e incrementar la tasa de culminación de estudios.	• Desarrollar módulos sobre sostenibilidad ambiental y cambio climático. • Ejecutar campañas de sensibilización en zonas de práctica. • Coordinar acciones conjuntas con el Parque Nacional Huascarán y otras instituciones.	Porcentaje de estudiantes que culminan sus estudios de manera satisfactoria.	MEDIA
	7	Lograr que el 80% de los estudiantes accedan a programas de tutoría, bienestar y orientación laboral.	• Implementar el Programa de Tutoría Integral. • Establecer una Oficina de Empleabilidad y Bolsa de Trabajo. • Realizar ferias laborales y convenios con empresas turísticas.	Porcentaje de nivel de satisfacción de estudiantes con la atención tutorial y la promoción y bienestar del área correspondiente.	ALTA
				Número de reportes con información sobre la empleabilidad de los educandos.	ALTA
	8	Incrementar las actividades de vinculación social con actores del ámbito local	• Desarrollar proyectos conjuntos con municipios, comunidades y ONGs. • Ejecutar campañas de	Nivel de satisfacción de las instituciones con las que el instituto se interrelaciona e interactúa	MEDIA

		y regional.	sensibilización sobre la formalización del guiado de montaña. • Promover prácticas preprofesionales con impacto comunitario.	en los trabajos que programa.	
	9	Integrar tecnologías de información y comunicación de las experiencias de aprendizaje en montaña.	• Implementar GPS, mapas digitales y herramientas móviles en las salidas de campo. • Capacitar a estudiantes y docentes en el uso de tecnologías aplicadas a la seguridad. • Desarrollar simulaciones virtuales de rutas y riesgos de montaña.	Nivel de satisfacción de los usuarios con el manejo eficiente de las tecnologías.... En las prácticas o experiencias de montaña en las acciones de aprendizaje y seguridad.	ALTA
Soporte	10	Evaluar y mejorar anualmente el desempeño del personal con planes de mejora individual.	• Diseñar un sistema de evaluación de desempeño por resultados e indicadores. • Establecer un programa de reconocimiento y desarrollo profesional. • Aplicar encuestas de satisfacción interna y retroalimentación.	Porcentaje de personal docente, administrativos evaluados.	MEDIA
				Nivel de satisfacción del usuario de la atención del personal docente, administrativo y de soporte.	MEDIA
	11	Garantizar un presupuesto institucional equilibrado y autosostenible con planificación anual y proyecciones trianuales.	• Implementar un sistema de control y ejecución presupuestal por objetivos. • Diversificar las fuentes de ingresos institucionales (servicios, consultorías, etc.). • Evaluar anualmente el rendimiento financiero y su impacto en la calidad educativa.	Número de reporte del manejo e informe económico que asegure el presupuesto económico para la sostenibilidad del servicio educativo.	ALTA
	12	Implementar un sistema de gestión de la información que permita el uso de datos confiables en la toma de decisiones institucionales.	• Crear una base de datos centralizada con indicadores clave (matrícula, titulación, rendimiento). • Capacitar al personal en análisis y visualización de datos. • Emitir reportes semestrales para la mejora de la atención al usuario.	Nivel de satisfacción de usuarios con el uso de datos e información para la toma de decisiones y la gestión institucional y mejora de atención al usuario.	ALTA

VI. INDICADORES DE LOGRO Y METAS MULTIANUALES

Nro.	OBJETIVOS	LÍNEAS ESTRATEGICAS	INDICADORES	METAS MULTIANUALES							Responsables del indicador
1	Capacitar al 100% del personal directivo y jerárquico en gestión estratégica institucional, para mejorar la planificación y toma de decisiones basada en evidencias.	Se desarrolla cursos de capacitación y actualización en gestión estratégica para fortalecer las competencias en gestión estratégica al personal directivo y jerárquico de la institución.	Porcentaje del total de participantes del personal directivo y jerárquico asistente a las acciones de fortalecimiento.	2025 35%	2026 45%	2027 55%	2028 65%	2029 75%	2030 85	2031 95	Dirección General Formación continua
		Desarrolla una planificación estratégica que articule las necesidades e instrumentos de gestión.	Porcentaje de aprobados con nota satisfactoria del total de asistentes del personal directivo y jerárquico a los cursos de fortalecimiento.	2025 30%	2026 40%	2027 50%	2028 60%	2029 70%	2030 80%	2031 85%	Dirección General Formación continua
2	Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación de procesos académicos y administrativos.	Se realiza un sistema de seguimiento y se evalúan los procesos e instrumentos de gestión.	Porcentaje de procesos e instrumentos que se realizan seguimiento y evaluación.	2025 40%	2026 52%	2027 64%	2028 76%	2029 88%	2030 90%	2031 95%	Dirección General Área de Gestión de Calidad
3	Fortalecer las competencias del personal directivo, jerárquico y docente en diseño curricular y evaluación	Se desarrolla cursos de capacitación y actualización en gestión curricular para fortalecer las competencias del	Porcentaje del total de participantes del personal directivo y jerárquico asistente a las acciones de fortalecimiento	2025 45%	2026 55%	2027 65%	2028 75%	2029 85%	2030 95%	2031 95%	Unidad Academica

	por competencias.	personal directivo, jerárquico y docente de la institución.	Porcentaje de aprobados con nota satisfactoria del total de asistentes del personal directivo jerárquico y docentes a los cursos de fortalecimiento.	2025 30%	2026 40%	2027 50%	2028 60%	2029 70%	2030 80%	2031 90%	Unidad Académica
4	Incrementar los niveles de logro académico en las unidades del plan de estudios.	Enseñanza en todas las unidades teniendo en cuenta la coherencia del desarrollo de competencias, evaluación formativa con el perfil de egreso.	Porcentaje de estudiantes que logran aprendizajes de acuerdo al perfil de egreso.	2025 30%	2026 40%	2027 50%	2028 60%	2029 70%	2030 80%	2031 90%	Unidad Académica Coordinador de práctica y experiencia
5	Integrar la conciencia ambiental en el 100% de las actividades formativas y extracurriculares en montaña.	Se practica y se promueve la conciencia ambiental para el cuidado del ambiente en las áreas naturales donde se practica el deporte de alta montaña.	Número de reportes y publicación de las acciones que realizan sobre la práctica y promoción de la conciencia ambiental en las áreas naturales donde se practica el deporte de alta montaña.	2025 0	2026 1	2027 2	2028 3	2029 4	2030 5	2031 6	Formación continua Coordinador de práctica y experiencia
6	Reducir la tasa de deserción en un 30% e incrementar la tasa de culminación de estudios.	Incrementa la retención y culminación de estudios de los educandos de la institución.	Porcentaje de estudiantes que culminan sus estudios de manera satisfactoria.	2025 65%	2026 70%	2027 75%	2028 80%	2029 85%	2030 90%	2031 95%	Unidad Académica Bienestar y empleabilidad de los educandos

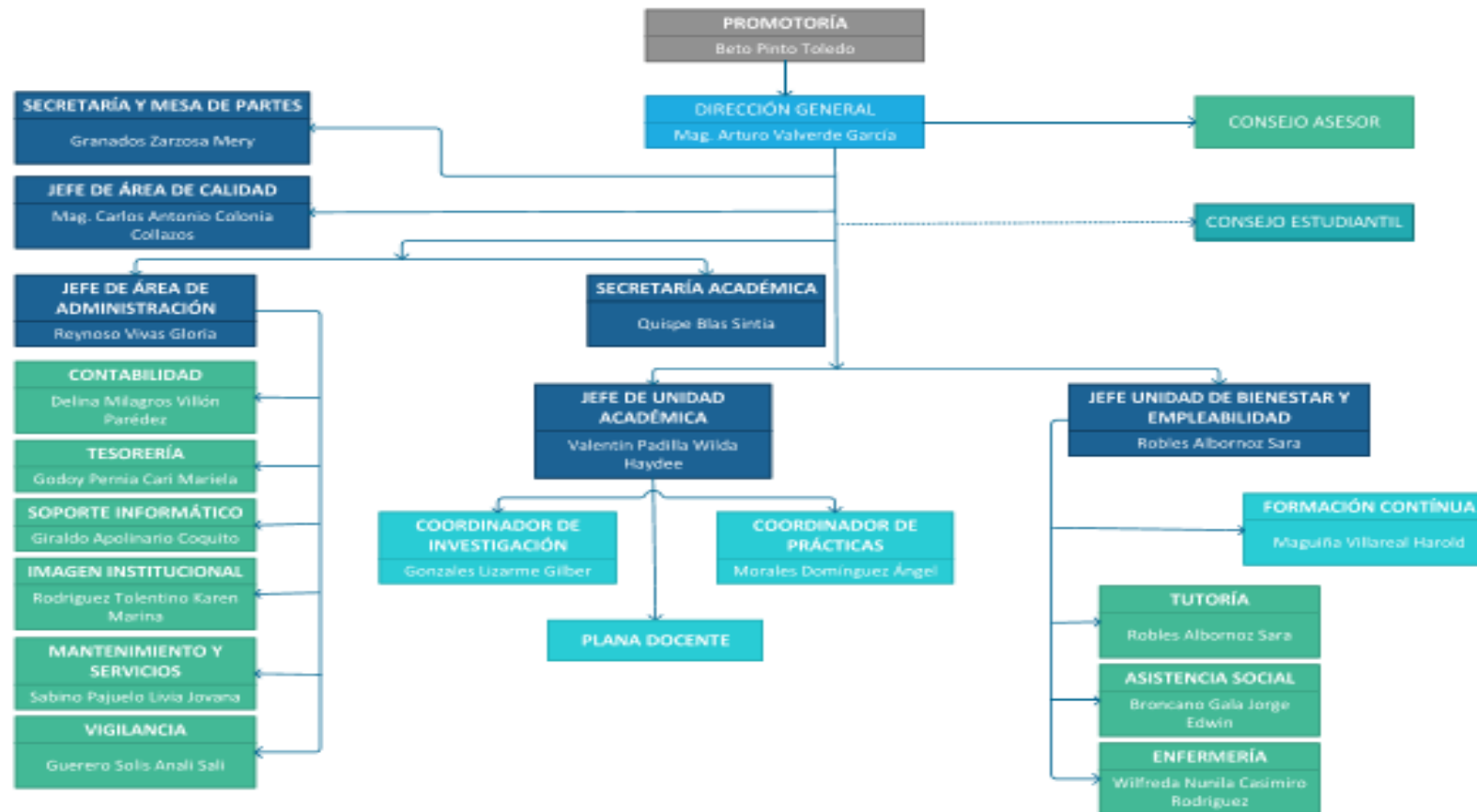
7	Lograr que el 80% de los estudiantes accedan a programas de tutoría, bienestar y orientación laboral.	Ejecuta procedimientos de atención tutorial de sus estudiantes y promueve su bienestar y genera mecanismos para garantizar la empleabilidad de los educandos.	Porcentaje de nivel de satisfacción de estudiantes con la atención tutorial y la promoción y bienestar del área correspondiente.	2025 60%	2026 65%	2027 70%	2028 75%	2029 80%	2030 85%	2031 90%	Servicio de bienestar y empleabilidad de los educandos
			Número de reportes con información sobre la empleabilidad de los educandos.	2025 1	2026 1	2027 2	2028 2	2029 2	2030 3	2031 3	Servicio de bienestar y empleabilidad de los educandos.
8	Incrementar las actividades de vinculación social con actores del ámbito local y regional.	Diseño e implementación de actividades que realiza el CEAM e involucra a las instituciones públicas, en especial a las municipalidades, así como a las privadas a los trabajos que programa.	Nivel de satisfacción de las instituciones con las que el instituto se interrelaciona e interactúa en los trabajos que programa.	2025 15%	2026 20%	2027 25%	2028 30%	2029 35%	2030 40%	2031 45%	Formación continua Área de calidad
9	Integrar tecnologías de información y comunicación de las experiencias de aprendizaje en montaña.	Implementación de procedimientos que permitan el uso de las tecnologías de la información en las prácticas o experiencias de montaña como medio de aprendizaje y seguridad de los estudiantes.	Nivel de satisfacción de los usuarios con el manejo eficiente de las tecnologías de la información en las prácticas o experiencias de montaña en las acciones de aprendizaje y seguridad.	2025 5%	2026 10%	2027 15%	2028 20%	2029 25%	2030 30%	2031 35%	Administración
	Evaluar y mejorar anualmente el desempeño del personal con planes de	Evalúa el desempeño y considera la mejora de atención del personal	Porcentaje de personal docente, administrativos evaluados.	2025 15%	2026 30%	2027 45%	2028 60%	2029 75%	2030 90%	2031 95%	Unidad de Administración

10	mejora individual.	docente, administrativo y de soporte.	Nivel de satisfacción del usuario de la atención del personal docente, administrativo y de soporte.	2025 2	2026 2	2027 2	2028 1	2029 1	2030 1	2031 1	Unidad de Administración Área de Gestión de Calidad
11	Garantizar un presupuesto institucional equilibrado y autosostenible con planificación anual y proyecciones trianuales.	Implementa un sistema que permite controlar y asegurar el presupuesto económico para garantizar la sostenibilidad del servicio educativo.	Número de reporte del manejo e informe económico que asegure el presupuesto económico para la sostenibilidad del servicio educativo.	2025 1	2026 2	2027 2	2028 3	2029 3	2030 3	2031 3	Unidad de Administración
12	Implementar un sistema de gestión de la información que permita el uso de datos confiables en la toma de decisiones institucionales.	Implementa el uso de una base de datos e información en la toma de decisiones y la gestión institucional y mejora de atención al usuario.	Nivel de satisfacción de los actores de la institución con el uso de datos e información para la toma de decisiones y la gestión institucional y mejora de atención al usuario.	2025 30%	2026 40%	2027 50%	2028 60%	2029 70%	2030 80%	2031 90%	Unidad de Administración

Niveles de calificación: (1 Muy satisfecho; 2 Satisfecho; 3 Poco satisfecho; 4 Nada)

VII. PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL.

Organigrama de la estructura organizativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Centro de Estudios de Alta Montaña”



VIII. PROPUESTA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

8.1. LINEAMIENTOS TEORICOS DEL MODELO PEDAGÓGICO.

Nuestro modelo pedagógico está fundamentado en un enfoque teórico sólido y coherente que guía el desarrollo profesional de nuestros estudiantes. Estos lineamientos se basan en la integración de la teoría y la práctica, la formación por competencias y un pensamiento holístico y adaptativo, pilares esenciales para la formación de guías de montaña de clase mundial.

A. FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS.

En el corazón de nuestro modelo, aplicamos las siguientes teorías epistemológicas para la construcción del conocimiento:

- **Pensamiento Complejo:** Inspirado en Edgar Morín, este principio nos impulsa a formar profesionales que afronten la incertidumbre y la multidimensionalidad del entorno de montaña. Nuestros estudiantes aprenden a interconectar disciplinas como la meteorología, la geología y las técnicas de rescate, evitando la fragmentación del saber. Este enfoque sistémico permite tomar decisiones informadas en situaciones impredecibles.
- **Interdisciplinariedad:** Fomentamos la horizontalidad de los saberes. El conocimiento de la cartografía se entrelaza con el de los primeros auxilios, y la biología se combina con las habilidades de guiado. Esto asegura una comprensión completa de la realidad de la alta montaña y prepara al futuro guía para una actuación integral.
- **Diálogo de Saberes:** Valoramos y reconocemos la sabiduría ancestral de las comunidades de montaña. Integrar los conocimientos de los pueblos originarios sobre el entorno, el clima y los riesgos, enriquece la formación y crea un puente entre la ciencia moderna y las tradiciones locales.
- **Inteligencias Múltiples:** Basándonos en la teoría de Howard Gardner, nuestro programa curricular está diseñado para desarrollar diversas capacidades en el estudiante, no solo las técnicas. Nos enfocamos particularmente en:

- **Inteligencia Espacial:** Crucial para la lectura de mapas, orientación en terrenos complejos y planificación de rutas.
- **Inteligencia Cinestésica-Corporal:** Fundamental para el dominio de técnicas de escalada, manejo de cuerdas y rescate.
- **Inteligencia Naturalista:** Indispensable para la comprensión del ecosistema, la glaciología, la fauna y la flora de la alta montaña.
- **Inteligencias Intrapersonal e Interpersonal:** Clave para el autoconocimiento, la resiliencia, el liderazgo y el manejo de grupos en situaciones de alta presión, esenciales para un guía.

B. FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS Y ENFOQUES.

Nuestra metodología de enseñanza está directamente ligada a los fundamentos anteriores y se materializa a través de los siguientes principios:

- **Enfoque Basado en Competencias:** La formación se centra en la adquisición de competencias profesionales, donde el estudiante demuestra su capacidad para resolver problemas complejos en contextos reales. El aprendizaje es modular, permitiendo la certificación progresiva de habilidades (ej. monitor de escalada, asistente de guía) hasta alcanzar la titulación de Guía Oficial de Montaña, cumpliendo con los estándares de la UIAGM.
- **Aprendizaje y Enseñanza Situada:** El conocimiento se construye en el contexto de la actividad profesional. A través de **prácticas preprofesionales, proyectos productivos e investigación formativa**, los estudiantes enfrentan desafíos reales del campo laboral. Esto se refuerza con la **evaluación formativa**, que provee retroalimentación constante para la mejora continua del desempeño.
- **Aprendizaje Colaborativo:** Fomentamos el trabajo en equipo, la sinergia y la coevaluación entre estudiantes. El aprendizaje se potencia a través de la interacción, la discusión y la resolución conjunta de problemas. Esto no solo mejora el rendimiento académico, sino que también prepara a los futuros guías para el trabajo en equipo, fundamental en la seguridad y el éxito de una expedición.
- **Enfoque Sociocrítico y Humanista:** Consideramos al estudiante como un ser autónomo y consciente de su rol social. El enfoque sociocrítico nos lleva a analizar y

proponer soluciones a problemáticas locales, como el impacto del cambio climático en los glaciares o la gestión sostenible del turismo. El enfoque humanista se centra en el desarrollo integral del individuo, fomentando la empatía, el liderazgo y la responsabilidad ética, atributos vitales para cualquier guía de montaña.

Evaluación formativa

Se centra en la retroalimentación de los procesos de enseñanza aprendizaje para promover la mejora continua y el progreso en las competencias, fomenta la comunicación de criterios explícitos que permiten dar a conocer a los estudiantes las expectativas que se tienen sobre ellos, así como interpretar las evidencias recopiladas y retroalimentar a los estudiantes de acuerdo al avance que demuestran en su desempeño.

Investigación formativa

Se sustenta en el planteamiento de situaciones de aprendizaje que consideren problemas o situaciones desafiantes como punto de partida para que los estudiantes aprendan mediante la reflexión, investigación y la propuesta de soluciones innovadoras.

Aprendizaje colaborativo

Implica trabajar en conjunto para solucionar un problema o abordar una tarea, teniendo un objetivo común, y velando porque no solo la actuación individual, sino que la de todo el colectivo, se fortalezca. Proceso donde el individuo aprende más que hacerlo por sí solo, fruto de la interacción que se genera con los demás integrantes del grupo. Promover prácticas colaborativas entre los estudiantes, así como con los docentes tiene ventajas importantes: aumenta las probabilidades de encontrar soluciones frente a los desafíos planteados, por otro lado, genera cohesión y sinergia en el equipo de estudiantes; además, incrementa el capital social y genera expectativas en la comunidad, optimiza el uso del tiempo y de los recursos. El trabajo colaborativo es indicado para desarrollar proyectos de aprendizaje, proyectos integradores, comunidades de aprendizaje profesional, estudios de casos, así como la investigación acción (Ministerio Educación de Chile s/f).

C. MÉTODOS DE ENSEÑANZA Y LAS TÉCNICAS DE APRENDIZAJE.

En el marco del proceso de licenciamiento del Programa de Estudios de Guía Oficial de Montaña, es fundamental que el Proyecto Educativo Institucional (PEI) refleje una metodología de enseñanza-aprendizaje que garantice la formación de profesionales altamente competentes.

Nuestra estrategia pedagógica se enfoca en una combinación de métodos activos y participativos que, en su conjunto, buscan ir más allá de la simple transmisión de conocimientos y se centran en el desarrollo de las habilidades prácticas, el pensamiento crítico y la ética profesional que exige un guía de alta montaña.

Los métodos y técnicas aplicados por nuestros docentes están diseñados para integrar la teoría con la práctica, utilizando nuestro entorno natural único como el principal laboratorio de aprendizaje.

1. Métodos de Enseñanza

- **Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP):** Los docentes guían a los estudiantes en el desarrollo de proyectos complejos, como la planificación de una expedición completa, que incluye la elaboración de un plan de riesgos, un presupuesto, una estrategia de comunicación y un protocolo de seguridad. Este método fomenta la autonomía y la capacidad de resolución de problemas en situaciones reales.
- **Aprendizaje Basado en Problemas (ABP):** Se presentan a los estudiantes escenarios desafiantes y situaciones de emergencia (por ejemplo, un accidente en la montaña, un cambio climático repentino) para que, en equipo, analicen la situación, formulen hipótesis y diseñen un plan de acción viable.
- **Clase Invertida (Flipped Classroom):** La teoría fundamental (protocolos de primeros auxilios, principios de glaciología) se estudia de forma individual con material proporcionado por el docente, liberando el tiempo de clase para el debate, la resolución de dudas y, sobre todo, la aplicación práctica de esos conocimientos en el terreno.

2. Técnicas de Aprendizaje

- **Simulaciones y Talleres de Campo:** Estas técnicas son la piedra angular de nuestra formación. Incluyen simulacros de rescate en terrenos difíciles, talleres de montaje de anclajes en roca y hielo, y prácticas de navegación y orientación.

- **Estudios de Caso:** Los estudiantes analizan casos reales de accidentes, rescates y experiencias exitosas para identificar aciertos y errores en la toma de decisiones, mejorando su juicio crítico y su capacidad de anticipación de riesgos.
- **Aprendizaje Colaborativo:** Los estudiantes trabajan en grupos para resolver desafíos, compartir habilidades y fortalecer la confianza mutua, lo que es esencial para el trabajo en equipo en la montaña. Esta técnica se aplica tanto en la planificación de rutas como en las actividades de campo.
- **Mentoring y Retroalimentación Constructiva:** Los docentes, que son guías de montaña con experiencia, actúan como mentores. A través de la observación directa en el campo, proporcionan retroalimentación inmediata y específica a cada estudiante, permitiéndoles corregir errores y mejorar sus técnicas de forma continua.

Estos métodos y técnicas nos permiten formar guías que no solo poseen un amplio conocimiento teórico, sino que también tienen las competencias prácticas, la resiliencia y la ética necesarias para enfrentar los desafíos de la alta montaña. El PEI reflejará este compromiso con una formación integral y de calidad.

D. PROGRAMA CURRICULAR

- En forma permanente se desarrolla la contextualización, diversificación curricular del programa de estudios de acuerdo a las necesidades del mercado laboral
- Se realizan capacitaciones permanentes al personal docente que permitan la elaboración de la programación curricular
- Se ha propuesto un nuevo itinerario de unidades didácticas que tiene una secuencia lógica en el nuevo diseño curricular
- Existe coordinación entre docentes de especialidad y empleabilidad para la adecuación curricular
- Se tiene diversos convenios para experiencias formativas en situaciones reales de trabajo para que los estudiantes consoliden sus aprendizajes.

EVALUACION

El proceso de evaluación implica recopilar evidencias de aprendizaje a lo largo del desarrollo del curso o modulo y no únicamente al final. La recopilación de evidencias requiere la aplicación de diversos instrumentos, recogen información sobre las actuaciones o productos. Se brinda información mediante la autoevaluación y coevaluación del estudiante, así como la heteroevaluación del docente. Luego, identificar y valorara el nivel de los aprendizajes de cada estudiante a partir del análisis de las evidencias y de acuerdo a los criterios de evaluación establecidos. Una vez realizado las interpretaciones de las evidencias, se retroalimenta de manera oportuna a los estudiantes donde se propicia espacios de reflexión en los que el estudiante pueda analizar que debió hacer, que hizo y que cosas debe hacer para mejorar.

- Las evaluaciones se aplican durante el proceso y termino de cada unidad didáctica
- Los docentes aplican la evaluación formativaSe utilizan diversos instrumentos de evaluación basados en la evaluación formativa.

SUPERVISION Y MONITOREO AL TRABAJO DOCENTE

- Se desarrolla a través de un cronograma en ambos semestres opinada e inopinada, utilizando instrumentos acordes a la normatividad vigente
- Se monitorea y supervisa asimismo el trabajo administrativo y desempeño laboral
- Se utiliza también la supervisión y monitoreo al trabajo remoto que desarrollan los docentes

CAMPO LABORAL

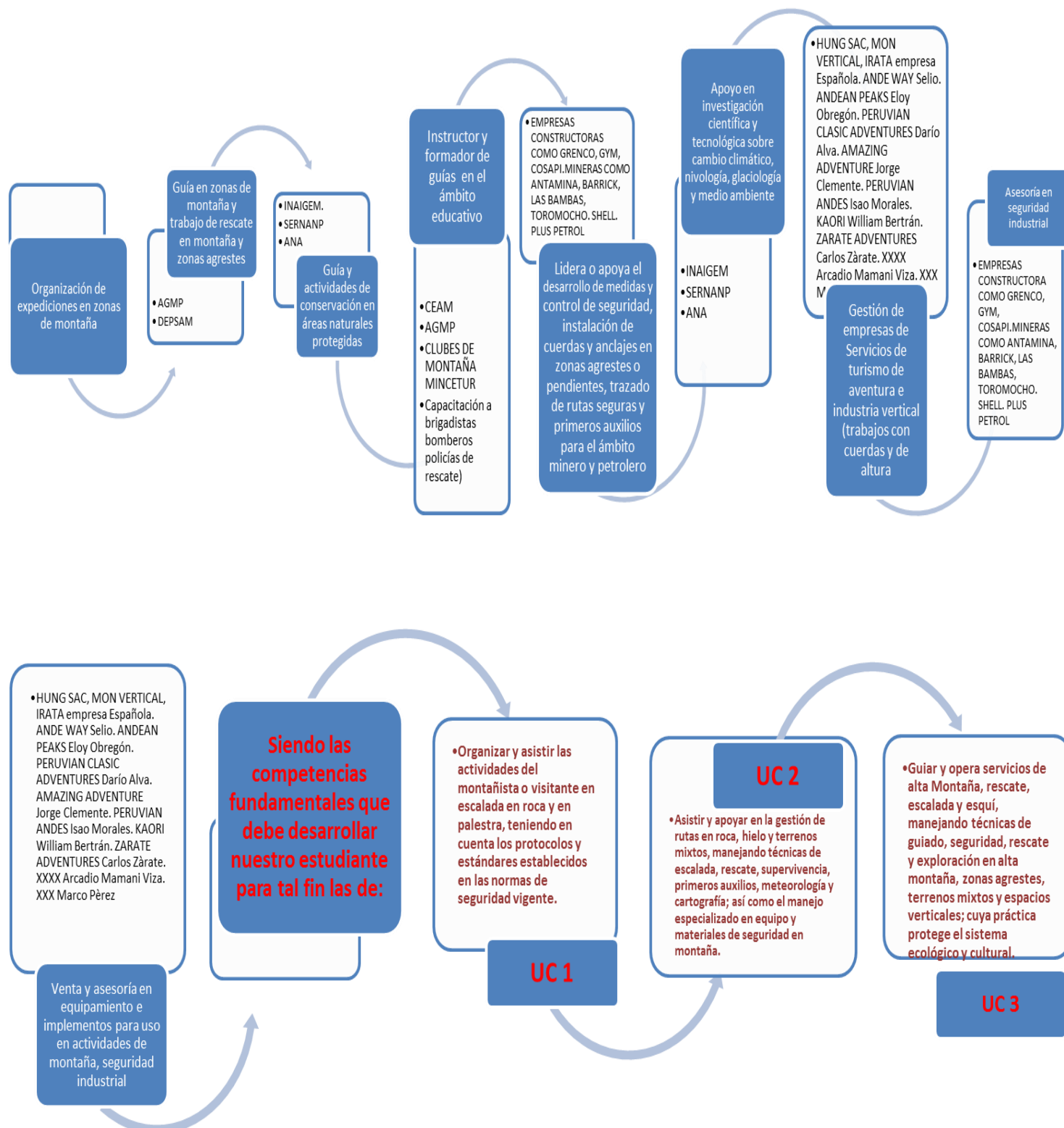
La carrera Profesional Tecnico de Guía Oficial de Montaña tiene como propósito principal formar profesionales que sean capaces de aplicar técnicas y procedimientos para desempeñar labores como:

Organización de expediciones en diferentes actividades de montaña.

- Guiado en zonas de montaña, trabajos de rescate en montaña y en zonas agrestes.
- Guiado en actividades de conversión en áreas naturales protegidas.

- Instructor y formador de guías en el ámbito educativo
- Lidera o apoya el desarrollo de medidas y control de seguridad, instalación de anclajes y cuerdas en zonas agrestes o pendientes trazado de rutas seguras y primeros auxilios para el ámbito minero.
- Asiste en la investigación científica y tecnológica sobre cambio climático, mitología, geología, glaciología y medio ambiente.
- Constitución de empresas de servicios de turismo de aventura e industria vertical (trabajos con cuerdas y de altura).
- Asesoría en seguridad industrial.
- Venta y asesoría en equipamiento e implementos para uso en actividades de montaña, seguridad industrial. (Siendo las competencias fundamentales que debe desarrollar nuestro estudiante para tal fin las de:
- Organizar y asistir las actividades del montañismo o visitante en escalada en roca y en palestra, teniendo en cuenta los protocolos y estándares establecidos en las normas de seguridad vigente.
- Asistir y apoyar en la gestión de rutas en roca, hielo y terrenos mixtos, manejando técnicas de escala, rescate, supervivencia, primeros auxilios, meteorología y cartografía; así como el manejo especializado en equipo y materiales de seguridad en montaña.
- Guía y opera servicios de alta Montaña, rescate, escalada y esquí, manejo especializado en equipo, seguridad, rescate y exploración en alta montaña, zonas agrestes, terrenos mixtos y espacios verticales; cuya practica protege el sistema ecológico y cultural.

GRÁFICO DE INSERCIÓN DEL EGRESADO EN EL MERCADO LABORAL



Directrices que orientan la formación pedagógica

Las directrices que se relacionan con la formación del profesional de Guía Oficia de Montaña.

Macroprocesos misionales	Proceso	Directrices pedagógicas
Gestión de la Formación inicial	Formación Académica	1.- Se orienta el desarrollo del pensamiento crítico para lograr aprendizajes de calidad.
		2.- Se orienta acciones de retroalimentación para una evaluación formativa.
		3.- Asegura un clima pertinente de aprendizaje con práctica de los enfoques transversales priorizados
		4.- Monitorea el desempeño de los docentes formadores.
		5.- Fortalece las capacidades vocacionales y académicas de los postulantes.
		6.- Para la planificación y diversificación curricular se toma en cuenta las necesidades y demandas del estudiante para generar situaciones de aprendizaje contextualizado
	Práctica Pre Profesional	7.- El instituto brinda acompañamiento y retroalimentación del docente formador durante la experiencia pre profesional.
		8.- Identifica y organiza una matriz de problemas relacionados a la práctica que se realiza durante la experiencia profesional.
	Participación Institucional	9.- Asegura la atención tutorial integral de los estudiantes
		10.- Promueve el bienestar de los estudiantes
		11.- Garantiza la empleabilidad de los estudiantes
		12.- Asegura el intercambio de experiencias de prácticas pedagógicas de los egresados
	Desarrollo Personal	13.- El instituto implanta protocolos para la prevención de actos de la violencia manifestadas en cualquiera de las formas.
		14.- La institución promueve el protagonismo activo de los estudiantes en actividades del arte y la cultura.
Gestión del Desarrollo Profesional	Fortalecimiento de competencias de docentes formadores.	15.- La institución desarrolla reuniones de reflexión crítica e inter aprendizajes en relación a su práctica docente.
		16.- La institución organiza eventos de actualización y promueve la autoeducación en temas de teorías de aprendizaje, evaluación e investigación.

Gestión de la Formación Continua	Gestión de Programas de Formación Continua para docentes en ejercicio	17.- La institución implementa programas de formación continua a partir de necesidades en la formación de los docentes en ejercicio. 18.- Organiza cursos, talleres, diplomados para fortalecer las competencias profesionales de los docentes.
----------------------------------	---	--

RASGOS MAS RESALTANTES DEL PROCESO PEDAGOGICO:

DATOS SOBRE EL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE

GRADOS Y TITULOS	TOTAL
Profesional tecnico	9
Bachiller	2
Titulado	12
Magister	6
Doctor	0
TOTAL	29

DATOS SOBRE PERSONAL ADMINISTRATIVO

CARGO	TOTAL
Secretaria	1
Personal administrativo	5
Guardian	1
Personal de Limpieza y mantenimiento	1
TOTAL	8

ANALISIS DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS

Evolución de la población estudiantil

Programa de estudios	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Guia oficial de alta montaña	15	15	46	89	132	177

Ingresantes

Programa de estudios	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Guia oficial de alta montaña	12	28	0	13	16	55	69	81	18	25	12	33

Matriculados

Programa de estudios	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Guía oficial de alta montaña	12	28	0	13	16	55	69	81	80	82	60	96

Retirados

Programa de estudios	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
Guía oficial de alta montaña	0	0	0	0	2	2	0	2	0	2	2	0

Egresados

Programa de estudios	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Guía oficial de alta montaña	10	6	0	11	10	7

Titulados

Programa de estudios	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Guía oficial de alta montaña	6	0	0	6	4	4

IX. PROPUESTA DE GESTION INSTITUCIONAL

9.1. MARCO LEGAL COMO SOPORTE DE LA PROPUESTA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Modernización de la Gestión Pública y Gestión para resultados

De acuerdo a Guía Metodológica de Elaboración del PEI (MINEDU-DIFOID: 2019) nos dice que la Modernización de la Gestión Pública es una política de reforma asumida por el Estado peruano que plantea un modelo de gestión para resultados centrado en los ciudadanos y en la satisfacción de sus demandas y necesidades. Se oficializa a través de la política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, aprobada por Decreto Supremo Nro, 004-2013/PCM.

Esta política se sostiene sobre la base de 5 pilares: i) Políticas públicas, planeamiento

estratégico y Operativo; ii) Presupuesto por resultados, iii) Gestión por procesos, organización institucional y simplificación administrativa; iv) Servicio civil meritocrático y v) Sistemas de información, seguimiento, monitoreo y evaluación, y gestión del conocimiento.

Enfoque orientado a resultados

La modernización de la gestión pública plantea que todo servicio que el Estado provea identifique sus usuarios, el objetivo que quiere alcanzar para cada uno de ellos, y la arquitectura de secundarias internas que se necesita para asegurar la calidad de esa provisión. De esa forma, las cadenas de producción de los servicios responden a los impactos y resultados esperados en los usuarios.

Enfoque gestión por procesos

La gestión por procesos es un conjunto de conocimientos y herramientas que orientan, a la organización, a lograr sus objetivos a través de la generación de valor. Los procesos son definidos como una secuencia de actividades que transforman una entrada o insumo una política, una solicitud de un bien o un servicio, una demanda en una salida (mejores condiciones de calidad/costo, rapidez, facilidad, comodidad, entre otros).

Planeamiento Estratégico

El planeamiento estratégico es el proceso en el que cada institución, además de considerar los compromisos políticos y los mandatos de los planes gubernamentales, reflexionan rigurosamente sobre los temas: i) del entorno: económico, legal, político e institucional; ii) demandas que establecen los ciudadanos a los que tienen que atender; iii) formas en que conjuntamente con la sociedad se organiza para resolver esas demandas ciudadanas; y iv) forma de cómo se ha venido afrontando las necesidades, mediante qué políticas, qué estrategias, a través de qué agencias involucradas, qué resultados e impactos ha logrado y qué lecciones ha sacado del pasado.

Producto de ese proceso, la planificación estratégica de toda institución debe contener tanto los objetivos, que se expresan como los resultados que esta espera alcanzar en relación a la demanda. Para llevar esto a la práctica, los objetivos de la planificación estratégica deben reflejarse en la planificación operativa anual de trabajo, que contienen objetivos más específicos y metas claras de cantidad y calidad de producción de bienes o servicios que permitirán articular el presupuesto y así satisfacer las demandas de la manera más eficaz y eficiente.

El planeamiento estratégico contiene las siguientes características: Ser sistemático, enfocarse al futuro, crear valor, ser participativo, tener continuidad, ser implementado y ser monitoreado.

La Guía de Planeamiento Institucional aprobada mediante la Resolución de la Presidencia del Consejo Directivo Nro. 033-2017/CEPLAN/PCD es la norma que orienta las acciones de planeamiento en las organizaciones públicas.

Definición de estilo de gobierno de la institución

La Gestión para los resultados (D.S. 004-2013-PCM) propone una gestión pública que se apoya en un gobierno abierto, una gestión con soporte electrónico y una articulación interinstitucional. Un gobierno abierto garantiza y promueve la transparencia, la participación ciudadana, aprovecha la tecnología para elevar sus niveles de eficiencia y garantiza la rendición de cuentas. Abre canales de comunicación para recibir opiniones sobre la calidad de los servicios que presta. El gobierno electrónico, incorpora el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los órganos de la administración con el propósito de mejorar la información y los servicios ofrecidos a los usuarios, así como la entrega de los servicios trámites en la institución.

Un gobierno de articulación institucional que entrega servicio a los ciudadanos debe enmarcarse en un enfoque de una gestión del cambio. Este es un proceso planificado que permite lograr la visión, a través de distintas etapas, desde la situación actual y llegar a ser en el futuro. En este cambio la tarea del director es fundamental. Para este cambio se debe considerar el análisis de la situación tanto interna como externa, conformar un equipo potencial de agentes de cambio, internalizar la visión institucional y orientarlo a resultados, comunicar frecuentemente y con fuerza la visión del cambio, superar los obstáculos y evaluarlos constantemente ayudando a quienes se resisten, asegurar los logros a corto plazo teniendo en cuenta los logros a largo plazo y anclar el cambio en la cultura organizacional, resaltando los éxitos en los procesos de cambio.

La gestión de gobierno brinda estimulación intelectual a los docentes con la finalidad de potenciar su desarrollo profesional, promueve un clima laboral positivo, se impone las prácticas y valores institucionales y profesionales. Se fomenta que las decisiones de tipo institucional se basen en la reflexión y el diálogo. Se practica en situaciones de conflicto el autocontrol emocional y se tiene claro su interferencia en la toma de decisiones, se crea

situaciones de empatía, para generar emociones positivas y una comunicación emocional.

9.2. PROPUESTA DE DIRECTRICES DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

MACRO PROCESO	PROCESO	DIRECTRICES
Gestión de la Dirección	Gestionar necesidades formativas.	La institución identifica las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes y los docentes en ejercicio. El instituto identifica actores claves en especial de nuestro entorno y se establecen relaciones y acuerdos que contribuyen a lograr sus objetivos enmarcados en los instrumentos de gestión.
	Gestionar condiciones favorables.	La institución desarrolla como buena práctica la identificación de oportunidades, riesgos y conflictos al interno y externo de la Institución, como elementos que permiten optimizar la gestión institucional. La institución promueve una política que direcciona hacia una cultura de las buenas relaciones .
	Gestionar el cambio	La institución aprovecha las potencialidades del recurso humano con que cuenta, como estrategia para gestionar el cambio. La institución en todas las acciones de trabajo práctica una cultura participativa y democrática.
Gestión de la Calidad	Planificar	La institución realiza planificación estratégica que responda a las necesidades, particularidades y características del territorio. La institución define y se diseña mecanismos que contribuyan a brindar un servicio educativo de calidad en nuestra institución formadora.
	Monitorear y evaluar	El instituto realiza seguimiento y evaluación de los procesos institucionales y lo hace de manera permanente. La institución evalúa los procesos para la mejora continua de los resultados.
	Retroalimentar	La institución utiliza la retroalimentación como un sistema de información de salida que vuelve a introducirse en el inicio en un sentido positivo y como insumo para la toma de decisiones. La institución practica la retroalimentación de acuerdo a las necesidades detectadas en el desarrollo del proceso y realiza el seguimiento.

9.3. PROPUESTA PARA DIRECTRICES DEL SUBCOMPONENTE SOPORTE

Se formulan directrices que corresponde a la gestión de soporte que considera a infraestructura, disponibilidad de personal docente y previsión económica y financiera.

MACRO PROCESO	PROCESO	DIRECTRICES
Soporte Institucional	Gestión de recursos económicos y financieros	La institución administra el presupuesto de manera transparente, para afianzar un servicio de calidad. La institución comunica de manera permanente del movimiento financiero.
	Gestión logística y abastecimiento	La institución cuenta con procedimiento claros para el cuidado y protección de equipamiento y recursos. La institución hace el inventario regular de los bienes de la institución.
	Gestión de personas	La institución evalúa semestral y anualmente el desempeño del re- curso humano del área administrativa y de soporte. La Escuela propone acciones de mejora considera los datos de la evaluación.
	Gestión de recursos tecnológicos	La institución implementa bases de datos y sistemas de información a nivel institucional, que aportan a la gestión.
	Atención al usuario y asesoría legal	La institución organiza la información y comunica los procedimientos s y requisitos para cada trámite. La institución se asesora por un profesional sobre todo en temas de derecho laboral y administrativo.

ROL DEL DIRECTOR

Como cualquier cambio trascendental en la vida institucional, el compromiso de planear tendrá su promotor más entusiasta en el director, y ello no se refiere a que ordene su realización, sino que se involucre en el proceso de cambio. Su función no solo será la de estrategia que defina el

rumbo sino convertirse en la chispa que encienda la mecha. Por ello la personalidad del director se verá reflejada en la administración cotidiana, se convertirá en el director de la orquesta que marca el ritmo, determina la fuerza seguro de que la armonía de los instrumentos que se ejecutan. Si el no está comprometido no abra compromiso de los demás; si el no cree en la planeación y la seguridad vivirá frustrado al ver que su entusiasmo nunca cristaliza nada concreto.

En consecuencia, la planeación estratégica no podrá convertirse en administración estratégica porque no habrá quien la encabece. Así tiene que reconocer sus carencias y capacitarse para poder guiar adecuadamente al grupo humano de colaboradores de su institución y convertir a la capacitación permanente en parte de su política institucional.

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PEI

Estrategia de evaluación del PEI

El monitoreo según la Guía Metodológica de Elaboración del PEI (MINEDU-DIFOID: 2019) es la recopilación sistemática de información sobre indicadores y metas multianuales para conocer el avance de cumplimiento de las líneas estratégicas. El monitoreo permite la identificación de alertas tempranas con base en desviaciones respecto a lo programado, que conlleven a una evaluación de las medidas correctivas necesarias para mejorar la gestión.

El monitoreo del PEI se efectúa de manera trimestral, para lo cual se requiere que las unidades responsables de los indicadores emitan un reporte con los resultados obtenidos a la fecha, a través de la Matriz de Monitoreo Trimestral del PEI. Para la evaluación también se toma como referencia a la Guía del DIFOID (2019) definida como una valoración rigurosa del PEI en curso o finalizado para determinar los factores que contribuyeron o dificultaron alcanzar los objetivos estratégicos, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones para la mejora de la gestión institucional.

- Evaluación coherencia interna, consiste en examinar si las acciones estratégicas guardan correspondencia con los objetivos estratégicos.
- Para la evaluación semestral del PEI se toma como referencia para la medición del Valor de la Línea de Base que indica el valor de la primera medición del indicador y el Valor actual registra el último dato calculado del indicador (CEPLAN, 2019) a partir de estas referencias se proyecta los resultados de los años siguientes para ir midiendo y monitoreando progresivamente los resultados de los indicadores de las Acciones Estratégicas y Objetivos Estratégicos.
- Para el recojo de información se utilizará la técnica de análisis documental que permite tener un contacto con el documento y a través de un instrumento como la rúbrica se recoge la información para conocer los niveles de logro de los resultados de las metas multianuales. Otra técnica a utilizar es la observación que permitirá comprender de manera directa la

situación real del objeto de la evaluación, para ello se utilizará la lista de cotejo donde se registra la presencia o ausencia de los resultados obtenidos. Estos resultados evaluados, nos servirán para valorar la situación real de los logros, y luego se tomarán decisiones de manera colegiada con el liderazgo del Director General para tomar acciones de mejora si se detectan debilidades y si hay logros compartir los resultados como acciones positivas que evidencien los cambios.

El Monitoreo, evaluación y procesamiento lo liderara el responsable de la Coordinación de Área de Gestión de Calidad con la colaboración de los directivos, jerárquicos, docentes y administrativos de la institución. El monitoreo se realizará semestral y anualmente.

A.E.2.1.	seguimiento y se evalúan los procesos e instrumentos de gestión.	procesos e instrumentos que se realizan seguimiento y evaluación.	40%	2024	40%	2024	46%	52%	Área de Gestión de Calidad
-Objetivo Estratégico 3. Consolidar las competencias en gestión curricular del personal directivo, jerárquico y docente de la institución									
Acciones Estratégicas									
A.E.3.1.	- Se desarrolla cursos de capacitación y actualización en gestión curricular para fortalecer las competencias del personal directivo, jerárquico y docente de la institución.	Porcentaje del total de participantes del personal directivo y jerárquico asistente a las acciones de fortalecimiento	45%	2024	45%	2024	50%	55%	Unidad Académica
		Porcentaje de aprobados con nota satisfactoria del total de asistentes del personal directivo jerárquico y docentes a los cursos de fortalecimiento.	30%	2024	30%	2024	35%	40%	Unidad Académica
Objetivo 4: Mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes en las unidades desarrolladas del plan de estudio de acuerdo al perfil de egreso.									
Acciones Estratégicas									
A.E.4.1.	Enseñanza en todas las unidades teniendo en cuenta la coherencia del desarrollo de competencias, evaluación formativa con el perfil de egreso.	Porcentaje de estudiantes que logran aprendizajes de acuerdo al perfil de egreso.	30%	2024	30 %	2024	35%	40%	Unidad Académica Coordinador de práctica y experiencia
Objetivo 5: Fortalecer la promoción y la práctica de la conciencia ambiental para el cuidado del ambiente en las áreas naturales donde se practica el deporte de alta montaña.									
Acciones Estratégicas									
A.E.5.1.	Se practica y se promueve la conciencia ambiental para el cuidado del ambiente en las áreas naturales donde se practica el deporte de alta montaña.	Número de reportes y publicación de las acciones que realizan sobre la práctica y	0	2024	0	2024	1	1	Formación continua Coordinador de

		promoción de la conciencia ambiental en las áreas naturales donde se practica el deporte de alta montaña.							práctica y experiencia
Objetivo 6:. Implementar mecanismos para la retención y culminación de estudios de los estudiantes de la institución.									
Acciones Estratégicas									
A.E.6.1.	Incrementa la retención y culminación de estudios de los educandos de la institución	Porcentaje de estudiantes que culminan sus estudios de manera satisfactoria.	65%	2024	65 %	2024	65%	70%	Bienestar y empleabilidad de los educandos

Objetivo 7: Mejorar la atención tutorial de sus estudiantes y promueve su bienestar y genera mecanismos para garantizar la empleabilidad de los educandos.

Acciones Estratégicas

A.E. 8.1.	Mejorar la atención tutorial de sus estudiantes y promueve su bienestar y genera mecanismos para garantizar la empleabilidad de los educandos.	Porcentaje de nivel de satisfacción de estudiantes con la atención tutorial y la promoción y bienestar del área correspondiente.	60%	2024	60%	2024	55%	65%	Servicio de bienestar y empleabilidad de los educandos
		Número de reportes con información sobre la empleabilidad de los educandos.	1	2024	1	2024	1	1	Servicio de bienestar y empleabilidad de los educandos

Objetivo 8: Fortalecer la interrelación y comunicación con la sociedad del ámbito local y regional en las actividades que realiza el Centro de Estudios de Alta Montaña.

Acciones Estratégicas

A.E. 9.1.	Diseño e implementación de actividades que realiza el CEAM e involucra a las instituciones públicas, en especial a las municipalidades, así como a las privadas a los trabajos que programa.	Nivel de satisfacción de las instituciones con las que el instituto se interrelaciona e interactúa en los trabajos que programa.	15%	2024	15%	2024	20%	20%	Formación continua Área de calidad
--------------	--	--	-----	------	-----	------	-----	-----	---------------------------------------

Objetivo 9: Optimizar el uso de las tecnologías de la información en las prácticas o experiencias de montaña tanto como medio de aprendizaje y seguridad de los estudiantes.

Acciones Estratégicas

A.E.9.1.	Implementación de procedimientos que permitan el uso de las tecnologías de la información en las prácticas o experiencias de montaña como medio de aprendizaje y seguridad de los estudiantes.	Nivel de satisfacción de los usuarios con el manejo eficiente de las tecnologías de la información en las prácticas o experiencias de montaña en las acciones de aprendizaje y seguridad.	5%	2024	5%	2024	10%	10%	Área de Administración
Objetivo 10: Mejorar el desempeño del personal docente, administrativo y de soporte y considera acciones de mejora.									
Acciones Estratégicas									
A.E.10.1	Evalúa el desempeño y considera la mejora de atención del personal docente, administrativo y de soporte.	Porcentaje de personal docente, administrativos evaluados.	15%	2024	15%	2024	25%	30%	-Unidad de Administración Área de Gestión de Calidad
		Nivel de satisfacción del usuario de la atención del personal docente, administrativo y de soporte.	2	2024	2	2024	2	2	-Unidad de Administración -Área de Gestión de Calidad
Objetivo 11: Asegurar el presupuesto económico que garantiza la sostenibilidad del servicio educativo.									
Acciones Estratégicas									
A.E.11.1	Implementa un sistema que permite controlar y asegurar el presupuesto económico para garantizar la sostenibilidad del	Número de reporte del manejo e informe económico que asegure el presupuesto económico para la sostenibilidad del	1	2024	1	2024	2	2	-Unidad de Administración

	servicio educativo.	servicio educativo.							
Objetivo 12: Utilizar la base de datos e información en la toma de decisiones y la gestión institucional y mejora de la atención del usuario.									
Objetivo Estratégico:									
A.E.12.1	Implementa el uso de una base de datos e información en la toma de decisiones y la gestión institucional y mejora de atención al usuario.	Nivel de satisfacción de los actores de la institución con el uso de datos e información para la toma de decisiones y la gestión institucional y mejora de atención	30%	2024	30%	2024	25%	40%	-Unidad de Administración

XI. PROPUESTA DE MEJORA CONTINUA.

Referido a las acciones permanentes que mejoran los procesos en el instituto, con el propósito de optimizar e incrementar la calidad del servicio que se brinda. Se considera a la autoevaluación institucional como el principio de la mejora continua. La implementación del PEI se concretiza con la ejecución, monitoreo y acciones de mejora del PAT se informa a la Dirección General, luego esta dependencia deriva a la Coordinación del Área de Calidad para el análisis y la propuesta de planes de mejora con la participación de la comunidad educativa.

La implementación del plan de mejora se realiza identificando los problemas u oportunidades de mejora que nos permitirá tener una mirada de la magnitud de la acción que vamos a realizar. En la etapa de la planificación se establecen objetivos de trabajo, se definen la secuencia de actividades, se asignan responsables, cronograma se definen los indicadores para evaluar los resultados considerando las metas multianuales. En la fase de la ejecución se realizan las acciones planteadas en la etapa de planificación, es el momento donde se desarrolla la implementación de manera real. En la etapa de control o verificación se evalúa los resultados de los indicadores para compararlos con los datos de nuestra línea de base y valorar los resultados, que nos indicarán si nuestro plan de mejora logró los objetivos propuestos. En caso contrario, analizar las causas que dificultaron su cumplimiento. Este es un trabajo con la participación plena de todos los actores o integrantes de la institución, de manera especial con el liderazgo de los responsables de los procesos. Para la mejora continua se utilizará el formato del plan de mejora adaptado del SINEACE (2018). El responsable de liderar este proceso es el Coordinador del Área de Calidad.

Formato de autoevaluación adaptado

OBJ. EST.					
ACC. EST					
INDICADOR				AVANCE DEL INDICADOR	SEMESTRE 1 SEMESTRE 2
	DEBILIDADES	CAUSAS	ACCIONES DE MEJORA	RESPONSABLES	CRONOGRAMA

PLAN DE MEJORA (ADAPTADO DE SINEACE)

OBJ. EST.								
ACC. EST								
INDICADOR					AVANCE DEL INDICADOR		SEMESTRE 1	SEMESTRE 2
	DEBILIDAD	PRODUCTOS/RESULTADOS	ACTIVIDADES	TAREAS	METAS	RECURSOS	CRONOGRAMA	RESPONSABLES